

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Vývoj reformy veřejné správy na úseku zaměstnanosti
Development of Public Administration Reform in the Employment Sector

Student:	Bc. Jana Sklářová
Vedoucí diplomové práce:	Ing. Vrabková Iveta, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Jana Sklářová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa
Specializace: 00 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Vývoj reformy veřejné správy na úseku zaměstnanosti**
Development of Public Administration Reform in the Employment Sector

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Státní správa na úseku zaměstnanosti
3. Organizace a úkoly úřadů práce v České republice a na Slovensku
4. Zhodnocení dopadů reformy veřejné správy na Úřad práce ČR
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 792 s. ISBN 978-80-7179-254-3.
POMAHÁČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck, 2002. 278 s. ISBN 80-7179-748-0.

WOKOUN, René a Pavel MATES. *Management regionální politiky a reforma veřejné správy*. Praha: Linde, 2006. 351 s. ISBN 80-7201-608-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

OBSAH

1	Úvod.....	4
2	Státní správa na úseku zaměstnanosti.....	6
2.1	Veřejná správa	6
2.1.1	Příslušnost a působnost státní správy	10
2.1.2	Státní správa	11
2.2	Státní správa na úseku zaměstnanosti v České republice	13
2.2.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí	14
2.2.2	Úřady práce	14
2.2.3	Úřad práce České republiky	16
2.2.4	Sociální reforma	17
3	Organizace a úkoly úřadů práce v České republice a na Slovensku	19
3.1	Institucionální systém v oblasti správy zaměstnanosti v České republice	19
3.1.1	Územní zajištění činnosti Úřadu práce České republiky.....	22
3.2	Institucionální systém v oblasti správy zaměstnanosti na Slovensku.....	23
3.3	Srovnání systému v České republice a na Slovensku	28
4	Hodnocení dopadů reformy veřejné správy na úřad práce	30
4.1	Reforma veřejné správy	30
4.1.1	Cíle reformy veřejné správy v oblasti služeb zaměstnanosti v České republice	31
4.1.2	Srovnání průběhu reformy veřejné správy v České republice a na Slovensku ..	32
4.2	Změny vyvolané reformou v České republice	34
4.2.1	Dopad reformy na rozpočet Úřadu práce České republiky	38
4.3	Dopady reformy na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě	40
4.3.1	Vymezení krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě	40
4.3.2	Konkrétní dopady reformy na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě ...	42
5	Závěr.....	49
	Seznam použité literatury	52
	Seznam zkratk	58
	Seznam příloh	

1 ÚVOD

Veřejná správa představuje správu veřejných záležitostí, vykonávanou ve veřejném zájmu, jako projev výkonné moci ve státě. Bývá vymezována různě; z pohledu funkčního jako soubor činností vykonávaných příslušnými subjekty či orgány, z pohledu organizačního pak jako soubor institucí a orgánů, které veřejnou správu vykonávají. Systém veřejné správy v České republice je do značné míry dán Ústavou České republiky, která definuje moc zákonodárnou, výkonnou a soudní, ale také vymezuje územní samosprávu, jež je součástí správy veřejné.

Významný podíl v rámci veřejné správy zaujímá správa sociálních věcí a potřeb občanů, která se realizuje v zájmu sociální politiky, jenž směřuje ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva ve smyslu „sociální suverenity“ a „sociálního bezpečí“, a to v rámci daných hospodářských a politických možností státu. Součástí sociální politiky jsou věci týkající se zaměstnanosti, které stát zabezpečuje specializovanou správou na úseku zaměstnanosti. Specifické zaměření této správy je dáno cíli státní politiky zaměstnanosti, která směřuje k dosažení rovnováhy na trhu práce, k produktivnímu využití lidských zdrojů a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Obecně je známo, že potřeby společnosti a občanů se stále vyvíjí, a v tomto ohledu jsou také kladeny stále nové požadavky na zabezpečení veřejné správy, včetně správy na úseku zaměstnanosti. Zmíněné podněty se obvykle transformují do odborné i laické kritiky stávajícího zabezpečení veřejné správy a představují základní impulsy k její reformě.

Předmětem této diplomové práce je reforma a její dopady na organizační zabezpečení správy na úseku zaměstnanosti. Tato správa je v podmínkách České republiky zabezpečována Úřadem práce České republiky.

Cílem této diplomové práce je zhodnocení průběhu a výsledků reformních kroků probíhajících na úseku správy zaměstnanosti v podmínkách České republiky v letech 2004 - 2012.

K dosažení cíle diplomové práce bude využita deskriptivní analýza odborných a legislativních zdrojů, včetně průběhu a výsledků organizačních změn v podmínkách úřadů práce.

Zhodnocení průběhu a výsledků reformních kroků probíhajících na úseku správy zaměstnanosti v podmínkách České republiky bude rovněž realizováno na základě využití komparativní analýzy porovnávající průběh a výsledky reformních kroků realizovaných na Slovensku.

Součástí zhodnocení průběhu a výsledků těchto kroků probíhajících na úseku správy zaměstnanosti bude dílčí zhodnocení dopadů reformních kroků na pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě. Zde bude využita metoda řízeného rozhovoru s kompetentním zaměstnancem.

Výsledky a poznatky vyplývající z provedených analýz budou východisky pro realizaci SWOT analýzy.

Uvedené metody byly zvoleny s cílem zvýšit objektivitu zhodnocení pozitivních a negativních dopadů reformy, a to především s ohledem na dostupnost informací spojenou s relativně krátkým obdobím, jež uplynulo od posledních kroků reformy v České republice.

Diplomovou práci tvoří, včetně úvodu a závěru, pět kapitol. Ve druhé kapitole jsou definovány základní pojmy týkající se dané problematiky, popsána struktura orgánů státní správy na úseku zaměstnanosti a v krátkosti uvedeny základními fakta týkajícími se sociální reformy, která je realizována v rámci reformy veřejné správy v oblasti zaměstnanosti. Náplní třetí kapitoly je popis institucionálního zajištění na úseku správy zaměstnanosti v České republice, včetně územního zajištění. Pro srovnání je uveden institucionální systém v oblasti správy zaměstnanosti, který funguje na Slovensku. V závěru je srovnáván institucionální systém správy zaměstnanosti na Slovensku a v České republice. Ve čtvrté kapitole je charakterizována reforma jako taková, a administrativní reforma. Dále jsou uvedeny cíle reformy veřejné správy na úseku zaměstnanosti v České republice, srovnán průběh reformy v České republice a na Slovensku. V závěru této kapitoly jsou specifikovány oblasti změn vyvolané reformou a uvedeny dopady reformy na nově vzniklý Úřad práce České republiky a jeho krajskou pobočku v Ostravě.

Ke zpracování diplomové práce byla využita odborná literatura, legislativa i zdroje elektronicky dostupné, a to především internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky.

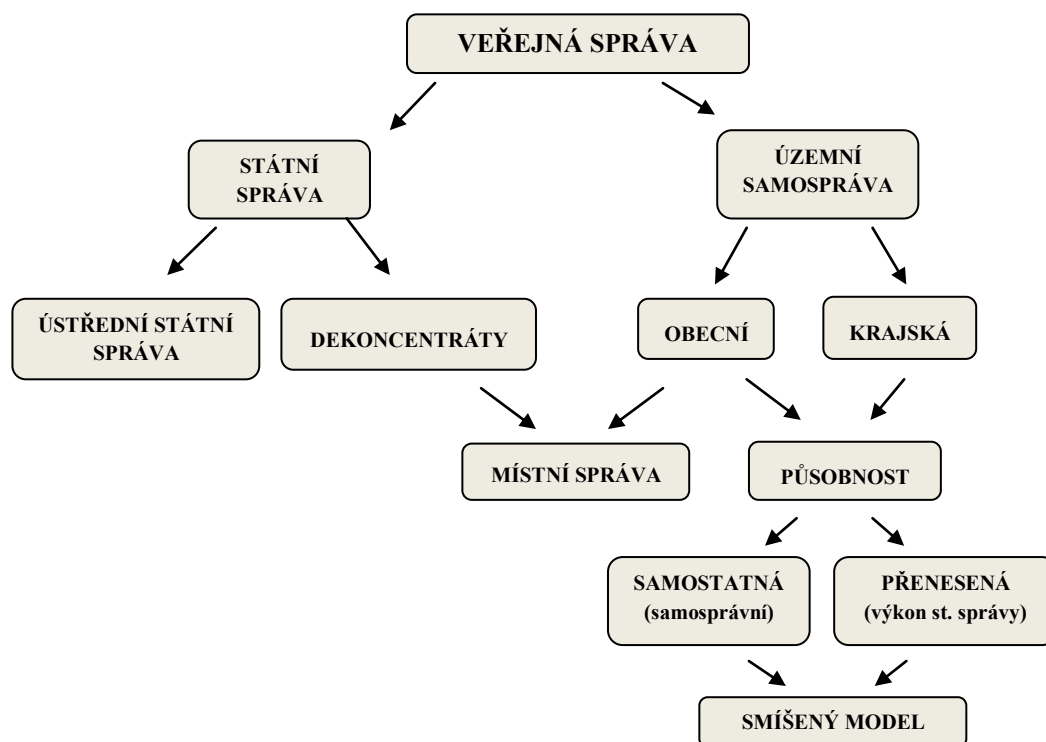
2 STÁTNÍ SPRÁVA NA ÚSEKU ZAMĚSTNANOSTI

K pochopení problematiky a souvislostí státní správy na úseku zaměstnanosti je nezbytné definovat státní správu jako takovou, její členění, funkce a charakteristiky. Státní správa je v každé zemi rozdílná. Odráží historický vývoj, tradice či charakter státu a způsoby vlády. Formovala se od počátku vzniku České republiky, přičemž docházelo k významným změnám v souvislosti s historickým vývojem či rozdělením bývalého Československa na Českou a Slovenskou republiku.

2.1 Veřejná správa

Universální a obecná charakteristika definuje veřejnou správu jako správu věcí veřejných ve veřejném zájmu. Na veřejnou správu je možné se dívat ze dvou úhlů pohledu, a sice z pohledu **funkčního**, kdy jde o soubor činností vykonávaných příslušnými subjekty, z pohledu **organizačního** pak o soubor správních orgánů vykonávajících tyto činnosti. (Sciskalová, Gongol, 2006). Veřejná správa představuje z pohledu funkčního „*spravování, službu, organizování, ale i rozhodování a dozor v mezích zákona, v rámci zákonem vymezených kompetencí. Jde o zabezpečování takových úkolů, za které odpovídá stát a ostatní subjekty veřejné správy*“. Na veřejnou správu je možno pohlížet také z právního hlediska, kdy je vykonavatelem zákonů a má vazbu na správní právo. (In Peková, Pilný, Jetmar, 2008) Veřejnou správu tvoří státní správa, samospráva (územní či zájmová) a ostatní veřejná správa, viz Obr. 2.1.

Obr. 2.1: Rozdělení veřejné správy



Zdroj: PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. Veřejná správa a finance veřejného sektoru. 3. aktualiz. a rozšíř. vydání. Praha: ASPI, 2008.

Zpracování: vlastní

Státní správa představuje část veřejné správy, jejíž výkon zajišťují státní orgány zřízené za tímto účelem nebo jiné orgány (subjekty), na které stát výkon státní správy přenesl. (např. fyzické či právnické osoby, veřejnoprávní korporace) Státní správa je součástí výkonné moci. (Mates, Wokoun, 2001) Tvoří ji především ministerstva a jiné ústřední orgány státní správy. V organizované společnosti, tvořící stát, má státní správa nezastupitelnou roli, je základem veřejné správy, ale i druhem společenského zřízení realizovaného státem, resp. orgány státní správy zabezpečujícími její výkon. (Káňa, 2010) S obsahem diplomové práce souvisí především státní správa a její výkon, proto ji bude v následující části věnována pozornost.

Samospráva je definována jako výkon veřejné správy subjekty odlišnými od státu, pokud je do jejich působnosti svěřena. Typicky si představíme pod pojmem samospráva obce, kraje či zájmová sdružení, profesní organizace a jiné. Pomahač uvádí, že je samospráva základním právem, není pouze odvozena od státu, ve vztahu k místním společenstvím, nikoli zájmovým. Státní správa a samospráva vedle sebe působí jako projevy veřejné správy.

„zákony mohou upřednostňovat samosprávnou působnost jen v mezích ústavně zaručeného práva na samosprávu a v souladu s uplatněním principu subsidiarity.“ (Pomahač, 2011, s. 123)

Často je veřejná správa rozdělována, mimo státní správu a samosprávu, také na ostatní veřejnou správu. Pod termínem **ostatní veřejná správa** lze chápat veřejnou správu, kterou nevykonává stát, ani veřejnoprávní korporace (typicky obce a kraje), ale jiné instituce, které jsou často nezávislé. Takovými institucemi jsou centrální banka, ústavy poskytující veřejné služby a další. (Pomahač, 2012)

Veřejná moc je charakteristická nerovností vztahů mezi státem a spravovaným subjektem, kdy tento má nerovné postavení vůči státu. Veřejná moc je od počátku spjata se státem. V minulosti byl pojem veřejná správa, tedy projev veřejné moci ve státě, nahrazován pojmem státní správa, což vycházelo z tehdejšího režimu. Nyní je potřeba tyto pojmy rozlišovat, kdy veřejné správa zahrnuje jak státní správu, tak i samosprávu. Samospráva má při fungování státu jako celku svou nezastupitelnou roli a postavení, je součástí každé demokratické země.

Velmi důležité je uvést principy, na kterých je fungování veřejné správy založeno; jde především o princip

- centralizace – výkon veřejné správy je pouze v rukou státu a jeho orgánů;
- decentralizace – část jejího výkonu je svěřena subjektům odlišným od státu;
- koncentrace – pravomoci jsou svěřeny jednomu orgánu, zpravidla nejvyššímu;
- dekoncentrace – představuje přesun pravomocí na nižší úroveň;
- delegace – jde o pověření výkonem veřejné správy jiné subjekty;
- monokratický – správní orgán tvoří jedna osoba či subjekt;
- kolegiální – správní orgán je reprezentován více osobami;
- jmenovací – dané funkční místa jsou obsazována jmenováním příslušných osob;
- volební – jde o obsazování funkčních míst prostřednictvím voleb;
- výběrového řízení – kandidáty posuzuje komise, její rozhodnutí je pak doporučujícím podkladem k výběru „toho nejvhodnějšího“, který je následně jmenován;
- profesionální – osoby vykonávající správu ji vykonávají ve služebním poměru;

- laická – osoby, které správu vykonávají, nejsou ve služebním poměru.

Je třeba si uvědomit rozdílnosti mezi jednotlivými principy, které jsou typické pro ten který typ správy. (Kadečka, Rigel, 2009)

Subjekty veřejné správy jsou při jejím výkonu kontrolovány, nejčastěji volenými orgány příslušné úrovně. Kontrola výkonu veřejné správy může být:

- **přímá** - často bývá součástí operativního řízení, ať už jde o vnitřní audit či finanční kontrolu, nejčastěji jde o kontrolu průběžnou;
- **nepřímá**, nejčastěji následná
 - *vnitřní* - realizována pomocí vnitřního kontrolního systému,
 - *vnější* - realizována externím subjektem.

Kontrolu provádí:

- **orgány státní správy** - státní kontrola a odborný dozor,
- **orgány územní samosprávy** - např. prostřednictvím kontrolních orgánů obcí a krajů.

Neopomenutelnou funkcí veřejné správy je zajišťování veřejných statků, ať už čistých (veřejná správa) nebo smíšených veřejných statků (školství, zdravotní péče,...). Subjekty veřejné správy zřizují veřejné statky na místní, regionální i národní úrovni. Za tímto účelem zřizují organizace, které zároveň řídí - příspěvkové organizace či organizační složky. Při zabezpečování určitých veřejných statků je efektivnější využití soukromého sektoru, zadáváním veřejných zakázek. V této oblasti se v posledním období využívá management poskytování veřejných služeb.

Z výše uvedeného je zřejmé, že na úředníky, kteří vykonávají činnosti v rámci veřejné správy, jsou kladeny nemalé nároky z hlediska odborného i morálního, což vede k nutnosti zabývat se personálním managementem. Politika a rozhodnutí, která jsou přijímána na centrální i místní úrovni, jsou následně vykonávána přímo úředníky. (In Peková, Pilný, Jetmar, 2008)

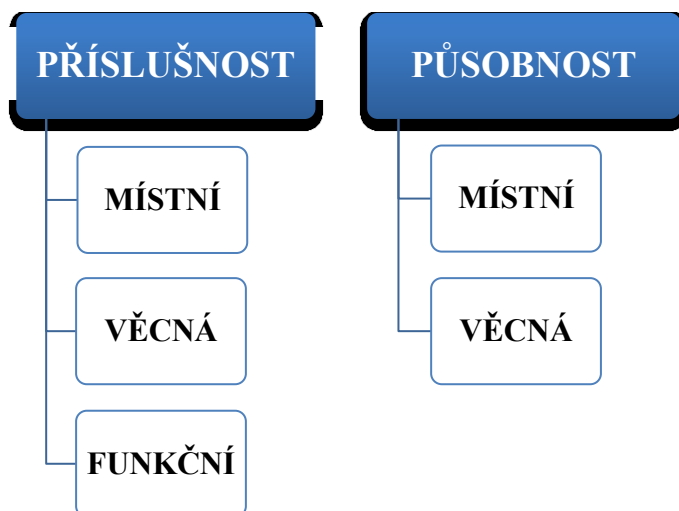
2.1.1 Příslušnost a působnost státní správy

Příslušnost i působnost správních orgánů, včetně pravomocí, jsou vymezeny zákonem, kterým jsou zřízeny. Tyto pojmy se často používají, ovšem ne vždy si dokáže každý uvědomit jejich význam v kontextu všech souvislostí. Působnost rozlišujeme jednak **místní**, vymezující hranice území, na němž správní orgán vykonává jemu svěřené úkoly, jednak **věcnou** působnost, vymezující okruh činností, které jsou správnímu orgánu svěřeny. (Sciskalová, Gongol, 2006)

Příslušnost udává, který orgán státní správy danou věc projedná. Rozlišujeme trojí příslušnost:

- **věcná** – stanovující druh správního orgánu, který bude příslušný v dané věci jednat;
- **místní** – určuje konkrétní orgán daného druhu správního orgánu, z hlediska územního, který je příslušný danou věc projednat (může být určeno např. podle místa nemovitosti, bydliště žalovaného,...);
- **funkční** – stanoví, který funkční útvar konkrétního orgánu bude věc projednávat (viz Obr. 2.2).

Obr. 2.2: Rozdělení příslušnosti a působnosti orgánů státní správy



Zdroj: vlastní zpracování

2.1.2 Státní správa

Jak již bylo uvedeno, státní správu můžeme chápat jako výkon veřejné moci státními orgány či subjekty, které stát jejím výkonem pověřil. Dříve, do roku 1990, byla státní správa chápána a brána jako jediná složka veřejné správy, od roku 1990 pak veřejná správa zahrnuje jednak státní správu, ale i samosprávu. Často je státní správa charakterizována jako činnost vykonávaná ve veřejném zájmu, jako projev výkonné moci ve státě, která má podzákonný, výkonný a nařizovací charakter. **Podzákonný** znamená, že jsou všechny činnosti vázány zákony, **výkonný** charakter spočívá ve státní správě jako výkonu veřejné moci ve státě, včetně zákonů, **nařizovací** charakter souvisí s veřejnou správou jako autoritou. (Sciskalová, Gongol, 2006)

Státní správu můžeme rozlišovat na **ústřední**, kdy je vykonávána orgány s celostátní působností, a **územní**, přičemž orgány vykonávající tuto správu mají omezenou územní působnost. Dále je možné státní správu členit na **přímou**, vykonávanou státními orgány, ať už s ústředním či územním charakterem působnosti, a **nepřímou**, reprezentovanou obcemi, kraji a jinými subjekty odlišnými od státu.

Mezi vykonavatele **ústřední státní správy** zařazujeme především správní úřady či správní orgány s celostátní působností, jež představují přímé vykonavatele veřejné státní správy. Subjekty ústřední státní správy nejsou podřízeny žádnému správnímu úřadu. (Horzinková, Novotný, 2010) Toto postavení orgánů ústřední státní správy je zakotveno nejen v Ústavě České republiky, ale také v zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (Kompetenční zákon). Ministerstva jsou zde chápána jako správní orgány či úřady, které zabezpečují základní funkce státu, jsou financovány z jeho rozpočtu a odpovědné mu ze své činnosti. Ostatní ústřední orgány státní správy jsou pak činné v oblastech, jež mají pro stát stěžejní význam, proto se jedná o nezávislé orgány s celostátní působností.

Vykonavatelé **územní státní správy** jsou správní orgány, jejichž územní (místní) působnost je omezena. Nedisponují tudíž, na rozdíl od ústředních orgánů státní správy, celostátní působností. Mezi tyto orgány patří například úřady práce, orgány obcí a krajů vykonávající státní správu, finanční úřady a další.

Na úrovni krajské správy řadíme mezi orgány územní státní správy například Policii České republiky a jejich 8 krajských ředitelství, Finanční ředitelství a jemu podřízené finanční úřady, soudy, státní zastupitelství a další. **Na úrovni okresní** (jak víme, okresní úřady byly

zrušeny, ale z hlediska územního zůstaly okresy zachovány) se jedná o úřady práce, finanční úřady, katastrální úřady, okresní ředitelství Policie České republiky, ale také soudy a státní zastupitelství. **V rovině obecní** hovoříme zejména o obecních úřadech, které vykonávají státní správu v přenesené působnosti, a to prostřednictvím svých orgánů.

Káňa hovoří o **vnitřní správě**, kterou představuje státní správa vykonávaná státními institucemi v přímé působnosti Ministerstva vnitra a samosprávné instituce vykonávající státní správu v přenesené působnosti. (Káňa, 2010) Zahrnuje například oblast shromažďování a sdružování občanů, matriky, územní členění státu, státní symboly, požární ochranu či integrovaný záchranný systém ČR (viz Tab. 2.1).

Tab. 2.1. Členění vnitřní správy

VNITŘNÍ SPRÁVA					
Ministerstvo vnitra ČR					
Přímá působnost				Nepřímá působnost	
Policie ČR	HZS	Archivnictví	Evidence obyvatel	Úřady územní samosprávy s přenesenou a rozšířenou působností	
Další záležitosti státu a obyvatel				Obecní úřady	Úřady vyšších územních celků

Zdroj: Vlastní zpracování dle Káňa, 2010

Z důvodu ekonomické i technické efektivity je účelnější zabezpečit některé oblasti výkonu státní správy přenesením jejího výkonu na jiné orgány než je stát, zajistit tedy **nepřímý výkon státní správy**. Na základě zákona tak může být výkon státní správy přenesen jednak na obce, jednak na kraje, které, vedle své samosprávné činnosti, vykonávají také v určeném rozsahu státní správu jako orgány dekoncentrované státní moci.

Výkon státní správy v obcích a krajích zajišťují především obecní a krajské úřady, případně orgány, na něž byl její výkon přenesen. Podle rozsahu vykonávané státní správy pak lze obce rozdělit do tří úrovní:

- **obce vykonávající státní správu v základním rozsahu** - na území odpovídajícím území obce;

- **obce s pověřeným obecním úřadem** – kdy obec vykonává státní správu na území větším než je území dané obce, většinou na území více obcí;
- **obce s rozšířenou působností** – zde má výkon státní správy širší jednak územní, ale také věcný rozsah než předchozí dva stupně (tento rozsah přenesení výkonu státní správy lze učinit pouze zákonem).

2.2 Státní správa na úseku zaměstnanosti v České republice

Pro vytvoření komplexní představy o nejdůležitějších orgánech státní správy, které jsou činné v oblasti zaměstnanosti v České republice, je vhodné si tyto orgány uvést, včetně základní charakteristiky jejich postavení a náplně činnosti.

Jedním z prostředků správy zaměstnanosti je také **státní politika zaměstnanosti**. Článek Ministerstva vnitra České republiky, s názvem Správa na úseku zaměstnanosti, charakterizuje státní politiku zaměstnanosti jako politiku, která „*směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v sobě zahrnuje například:*

- *soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,*
- *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,*
- *tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce.“ (MVCR, 2008)*

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak uvádí kompetenční zákon v § 9: „*ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovně-právní vztahy a zaměstnanost, mzdy, popř. odměny za práce konané mimo pracovní poměr, finanční a hmotné zabezpečení učňů, důchodové zabezpečení, popř. pojištění, sociálně právní ochranu dětí a mládeže, péči o rozvoj populace a o rodinu a pro další otázky sociální politiky.*“

V čele ministerstva je ministr, tedy člen vlády, kterého jmenuje prezident České republiky. Ministerstvu jsou pak podřízeny úřady práce, ale také Česká správa sociálního zabezpečení, včetně okresních správ sociálního zabezpečení.

Z výše uvedeného vyplývá postavení Ministerstva práce a sociálních věcí, které je ústředním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti, tudíž také organizační složkou státu financovanou z jeho rozpočtu. Disponuje celostátní působností, která je ovšem věcně usměrněna pouze na oblast práce a sociálních věcí. K zajištění svých činností a funkcí využívá jednak správy sociálního zabezpečení, ale také Státní úřad inspekce práce či úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným orgánem nově vzniklého Úřadu práce České republiky (viz dále), přičemž jej řídí a plní zároveň funkci odvolacího orgánu proti jeho rozhodnutí.

2.2.2 Úřady práce

Již od roku 1990 prochází systém správy zaměstnanosti četnými změnami, jež jsou spjaty se změnami legislativy, jak v oblasti zaměstnanosti, tak v sociální oblasti. Pro přehlednost slouží Tab. 2.2, která zachycuje vývoj legislativy od roku 1990 do současnosti.

Tab. 2.2. Vývoj legislativních změn v oblasti zaměstnanosti

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY	
Rok změny	Legislativní úprava
1990	Zákonné opatření předsednictva ČNR 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce
1991	Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
	Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
2004	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
2011	Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, vznikly první úřady práce v České republice, které převzaly kompetence ve věcech pracovních sil, jež do té doby spadaly do působnosti tehdejších okresních národních výborů. První úřad práce zahájil svou činnost 10. srpna 1990 v Kladně, do listopadu 1990 vzniklo 76 úřadů práce ve všech okresech a hlavním městě Praze. Roku 1996 je doplnil úřad práce v nově vzniklém okrese Jeseník, čímž se počet úřadů práce ustálil na počtu 77 úřadů.

V souvislosti se vznikem krajského zřízení od roku 2004 bylo 14 úřadů práce pověřeno koordinací realizace státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu daného kraje. V roce 2004 převzaly úřady práce agendu státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností (kromě hlavního města Prahy, v rámci něhož došlo k převzetí agendy v roce 2009).

K 1. dubnu 2011 dochází ke změně organizační struktury a uspořádání úřadů práce v České republice, což vychází ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky (MPSV, 2011).

Do vzniku Úřadu práce (1. 4. 2011) byl systém nepojistných dávek založen na zákoně č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení a zákoně č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, které upravovaly systém dávek a služeb pro rodiny s dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší občany a jiné. Kompetence v této oblasti byly v rukou obcí a okresních úřadů. Uvedené zákony upravovaly také systém pojistných dávek, a to až do roku 1992. Od roku 1996 byl účinný zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, přičemž státní sociální podporu zajišťovaly tehdejší okresní úřady. Od roku 2003 přešly tyto kompetence na obce s rozšířenou působností, v roce 2004 přešla oblast státní sociální podpory

na 76 okresních úřadů práce, s výjimkou hlavního města Prahy, kde k tomu došlo k 1. 1. 2009. Od 1. dubna 2011 zanikly úřady práce jako takové a transformovaly se na 14 krajských poboček a kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky.

2.2.3 Úřad práce České republiky

Ke dni 1. dubna 2011 vznikl Úřad práce České republiky. „*V čele stojí generální ředitel. Úřad práce ČR se člení na 14 krajských poboček, které jsou složeny z kontaktních pracovišť, a generální ředitelství (viz Příloha č. 1). Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště pak zajišťují agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. K 1. lednu 2012 Úřad práce ČR převzal agendu nepojistných sociálních dávek s cílem sjednocení a zvýšení efektivity výkonu. Jedná se o systémy dávek pomoci v hmotné nouzi, dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvku na péči.*“ (MPSV, 2011)

Od 1. ledna 2012 Úřad práce zajišťuje nástroje politiky zaměstnanosti, ale i všechny systémy nepojistných sociálních dávek. Tím má být docíleno usnadnění komunikace klientů se správními orgány a zvýšení jejich komfortu z hlediska územní dostupnosti. Klientský komfort prakticky znamená odstranění roztříštěnosti agend nepojistných sociálních dávek. Dříve musel klient řešit svou životní situaci s více orgány s různými sídly, přičemž nová úprava situaci řeší tak, aby mohl klient komunikovat s jakýmkoliv pracovištěm, a řešení jeho žádosti je postoupeno Úřadu práce. Výhodou je bezesporu jednotné řízení, výplata i kontrola využití sociálních dávek, případně jednotné finanční transfery ze státního rozpočtu oprávněným osobám.

Jak uvádí MPSV v tiskové zprávě Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR: „*Na straně obcí a krajů dojde ke změně způsobu práce v oblasti municipální či regionální politiky. Doposud dávkové agendy výrazně dominují v rozsahu agend vykonávaných územními samosprávami a další metody práce, založené především na metodách sociální práce, zůstávají upozaděny. Podstatou změny je strategické rozdělení kompetencí mezi „stát“ a výkon veřejné správy na úrovni územních samospráv. Dlouhodobě a systematicky uplatňované metody sociální práce, to je znovu nastolený základní úkol obcí. Proto, aby obce a kraje mohly efektivně pracovat s lidmi, kteří mají problémy zvládat své životní situace, bude samosprávám zajištěn přístup k informačním systémům, a to jak za účelem zajištění údajů*

o osobách, jaké dávky pobírají, tak i za účelem aktivního zaznamenávání poznatků o klientech (např. podněty ke kontrole, podklady pro objektivní rozhodování o dávkách, návrhy na zahájení řízení z moci úřední).“

V rámci reformy veřejné správy je realizována sociální reforma, jejíž jednotlivé kroky mají přímý dopad na úřady práce, zejména přenos nepojistných dávek z obecních úřadů na úřady práce či změna organizace úřadů práce a s tím spojený vznik Úřadu práce ČR.

2.2.4 Sociální reforma

Cílem sociální reformy dle MPSV je „vytvořit efektivní systém správy veřejných prostředků určených pro sociální oblast a pomoc v samotném procesu administrace a vyplácení dávek.“ (MPSV, 2011) MPSV uvádí, že sociální reforma usiluje o „sjednocení výše uvedených systémů, zajištění jednotného přístupu klientů k těmto agendám a výrazné zvýšení efektivity práce založené především na sjednocení pracovních postupů s využitím moderních informačních technologií.“

Změny se týkají těchto oblastí:

- systému administrace a distribuce dávek sociální ochrany,
- oblasti péče o zdravotně postižené osoby,
- oblasti zabezpečení osob v hmotné nouzi,
- oblasti zaměstnanosti a zvýšení kontrolní činnosti při výkonu nelegální práce.

V Informačním centru vlády jsou deklarovány **přínosy reformy**:

- omezení zneužívání systému,
- zvýšená kontrola a postihy,
- větší motivace zaměstnavatelů k přijímání nových zaměstnanců,
- větší motivace lidí k aktivnímu hledání práce,
- úspora administrativních nákladů při vyplácení dávek,
- zjednodušení systému sociální ochrany,
- podpora rozšíření nabídky služeb péče o dítě,

- slad'ování rodinného a pracovního života rodičů.

První důležitou změnou je vytvoření **jednotného výplatního místa**. Od 1. ledna 2012 došlo ke sjednocení výplaty nepojistných dávek, rozhodování i administraci dávek provádí Úřad práce České republiky. Touto změnou se sleduje zvýšení územní dostupnosti k vyřizování dávek pro klienty. Od 1. ledna 2012 zároveň vzniklo 423 kontaktních pracovišť Úřadu práce a 26 detašovaných pracovišť. Nyní lze tedy na jednom místě vyřídit služby v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením i pomoci v hmotné nouzi. (MPSV) ¹

Dalším reformním krokem, v rámci sociální reformy, bylo zavedení **karty sociálních systémů**. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí: „*Nepojistné sociální dávky a dávky z oblasti státní politiky zaměstnanosti, které jsou dosud vypláceny třemi různými platebními způsoby (hotovostně, poštovní poukázkou a bezhotovostně), začnou být postupně vypláceny prostřednictvím Karty sociálních systémů neboli tzv. sKarty. Vydávat se bude ve dvou variantách: základní a speciální, která bude zároveň sloužit jako průkaz TP, ZTP či ZTP/ P. sKarty budou vyráběny v souladu s mezinárodně uznávanými předpisy, které se vztahují na bankovní karty, budou tedy obsahovat stejné ochranné prvky. Podobný systém zavedla a využívá již řada evropských zemí, například Itálie, Velká Británie, Finsko a další, mimo EU třeba také USA.*“ (MPSV)

¹ Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/>

3 ORGANIZACE A ÚKOLY ÚŘADŮ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A NA SLOVENSKU

Úřady práce začaly v České republice vznikat od roku 1990, za fungování tehdejšího Československa. Po rozpadu Československé republiky k 31. 12. 1992 oba státy začaly vytvářet samostatnou soustavu orgánů v oblasti správy zaměstnanosti. Proto je podstatné identifikovat shodné i rozdílné rysy, aby bylo možné zhodnotit úspěšnost reformy veřejné správy v oblasti zaměstnanosti v České republice a dle situace na Slovensku určit silné a slabé stránky, příležitosti i rizika celé reformy. Česká republika je v mnoha ohledech srovnatelná se Slovenskem, ať už z hlediska rozlohy, nezaměstnanosti, úrovně hrubého domácího produktu, polohy či jiných aspektů. Proto se Slovensko jeví jako nejvhodnější zemi ke srovnání.

Předmětem komparativní analýzy je:

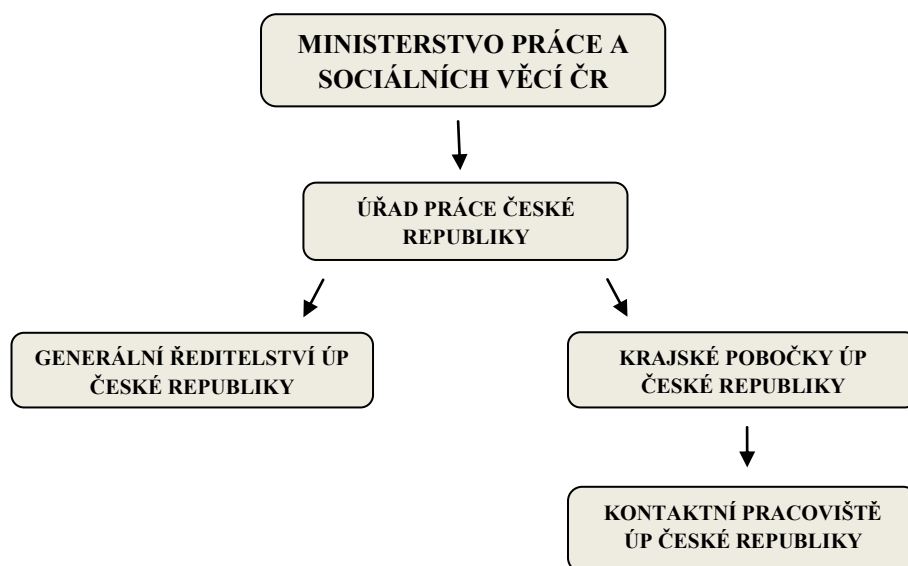
- institucionální zabezpečení správy na úseku zaměstnanosti,
- věcná a územní působnost příslušných orgánů veřejné správy.

3.1 Institucionální systém v oblasti správy zaměstnanosti v České republice

Postavení orgánů státní správy v oblasti správy zaměstnanosti upravuje především zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (dále „zákon o Úřadu práce“). Nejvyšší postavení v hierarchii orgánů státní správy přísluší Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „Ministerstvo“). Ministerstvu je podřízen Úřad práce ČR (dále „Úřad práce“), který se dále člení na generální ředitelství a krajské pobočky, jež jsou dále tvořeny kontaktními pracovišti (viz Obr. 3.1).

Ve správním řízení je orgánem příslušným rozhodovat v prvním stupni Úřad práce, ve stupni druhém pak Ministerstvo, které tedy rozhoduje o opravných prostředcích podaných proti rozhodnutí Úřadu práce.

Obr. 3.1: Hierarchie orgánů SS v oblasti správy zaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Část druhá zákona o Úřadu práce vymezuje změny zákona o zaměstnanosti, ale také kompetence a úkoly generálního ředitelství a krajských poboček Úřadu práce. Organizační schéma generálního ředitelství Úřadu práce ČR je uvedeno v Příloze č. 1.

§8 druhé části zákona o Úřadu práce stanoví **působnost generálního ředitelství** Úřadu práce, který (1) zajišťuje ministerstvu podklady pro zpracování koncepcí a podkladů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; (2) spolupracuje se správním úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, zaměstnavateli a dalšími subjekty; (3) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, a dalšími skupinami osob se ztíženým postavením na trhu práce; (4) spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů; (5) spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti; (6) zajišťuje poskytování podpory na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců; (7) uděluje a odnímá povolení fyzickým a právnickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce; (8) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut; (9) zajišťuje zveřejňování

písemných materiálů vztahujících se k poskytování prostředků ze státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup; (10) zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska; (11) poskytuje Ministerstvu vnitra ČR a) přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání; b) přehled o pokutách uložených právnickým a fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností vyplývajících z pracovně-právních předpisů.

Rozsah kompetencí, pravomocí a úkolů **krajských poboček Úřadu práce České republiky** (dále „krajská pobočka“) stanoví §8a druhé části zákona o Úřadu práce:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tímto účelem může od zaměstnavatelů vyžadovat informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti;
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, pomoci v hmotné nouzi a dalšími subjekty;
- ve svém správním obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na národnost, náboženské vyznání, rasový nebo etnický původ a s dalšími osobami se ztíženým postavením na trhu práce;
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech;
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje zaměstnavatelům a fyzickým osobám poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovně-právních vztahů;
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle tohoto zákona;
- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- zajišťuje posuzování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou;
- zajišťuje evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců;

- na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi poskytuje údaje:
 - o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodů vyřazení z této evidence;
 - o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci a v jaké výši;
 - o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání;
 - o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou;
 - o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání;
 - o tom, zda byl uchazeči o zaměstnání vypracován individuální akční plán;
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut;
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti;
- zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními správními celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů;
- plní další úkoly vyplývající z tohoto zákona a zvláštních právních předpisů.

Organizační struktura krajských poboček je uvedena v Příloze č. 2.

3.1.1 Územní zajištění činnosti Úřadu práce České republiky

Obrázek 3.1 znázorňuje hierarchii orgánů SS v oblasti správy zaměstnanosti, včetně rozdělení Úřadu práce. Úřad práce tedy zajišťuje svou činnost, mimo generální ředitelství, prostřednictvím 14 krajských poboček a kontaktních pracovišť ÚP, která spadají pod krajské pobočky.

Správní obvody krajských poboček odpovídají správním obvodům jednotlivých krajů, jejich sídla jsou v krajských městech, s výjimkou Středočeského kraje, kde sídlí krajská

pobočka v Příbrami. Počet kontaktních pracovišť spadajících pod jednotlivé krajské pobočky je různý (viz. Tab. 3.1).

Tab. 3.1: Krajské pobočky a počet příslušných kontaktních pracovišť

KRAJSKÁ POBOČKA	POČET KONTAKTNÍCH PRACOVIŠŤ
Praha	8
Příbram	26
České Budějovice	20
Plzeň	17
Karlovy Vary	7
Ústí nad Labem	19
Liberec	16
Hradec Králové	15
Pardubice	17
Jihlava	15
Brno	20
Olomouc	17
Ostrava	22
Zlín	13
Celkem	232

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://mpsv.cz>

Nejvíce kontaktních pracovišť funguje ve Středočeském kraji (pod krajskou pobočkou Příbram) a Moravskoslezském kraji (pod krajskou pobočkou Ostrava). Počty pracovišť jsou vyšší s rostoucí rozlohou a počtem obyvatel jednotlivých krajů, což odpovídá jednomu z cílů reformy - zajištění územní dostupnosti služeb zaměstnanosti pro občany. Správní obvod kontaktních pracovišť je menší než území bývalých okresů, kterých bylo 77 - kontaktních pracovišť je celkem 232.

3.2 Institucionální systém v oblasti správy zaměstnanosti na Slovensku

Institucionální systém na Slovensku prošel mnoha změnami v důsledku řady reforem, tyto změny jsou doprovázeny tvorbou a novelizací legislativy. Stěžejní předpisy v oblasti správy zaměstnanosti a její vývoj je zachycen v Tab. 3.2.

Tab. 3.2: Vývoj legislativy v oblasti správy zaměstnanosti na Slovensku

Rok přijetí	Předpis
1991	Zákon č. 1/1991 Zb., o zaměstnanosti
	Zákon Slovenské národní rady č. 83/1991 Zb., o působnosti orgánů Slovenské republiky při zabezpečování politiky zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
1996	Zákon č. 387/1996 Z. z. o zaměstnanosti
2003	Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánech státní správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů
2004	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://zbierka.sk>

Do roku 2004 na Slovensku působily v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti tři instituce:

- Sociální pojišťovna,
- Národní úřad práce,
- odbory sociálních věcí - součást okresních a krajských úřadů.

V roce 2004 následovala rozsáhlá reforma aktivní politiky státu, kdy jedním z reformních kroků bylo sloučení Národního úřadu práce a odborů sociálních věcí. Národní úřad práce (dále „úřad“) tvořila celostátní úroveň, 8 krajských úřadů a 79 okresních úřadů práce. Odborů sociálních věcí fungovalo 8 na krajské úrovni, 79 bylo okresních. Struktura těchto orgánů byla zjednodušena a zároveň vznikl nový orgán - Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, pro něhož se často používá zkratka UPSVAR, a jemu podřízených 46 úřadů práce. Sociální pojištění se stalo plně součástí kompetencí Sociální pojišťovny. (Beblavý, 2012)

Od roku 2004 se institucionální systém změnil; v hierarchii úřadů práce zastává nejvyšší místo Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny (dále „Ústředí“), které vykonává státní správu na úseku zaměstnanosti a sociálních věcí, Ústředí jsou podřízeny jednotlivé úřady práce.

Cílem úpravy kompetencí Ústředí je možnost občanů vyřídit všechny své potřeby a požadavky na jednom místě. Přitom je Ústředí koncipováno tak, že v jedné jeho části sídlí odbor úřadů práce (kontaktní pracoviště), který je zaměřen na zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci, aktivní politiku zaměstnanosti, a odbor sociálních věcí. Druhá část je zaměřena na pomoc občanům, kterým nelze poskytnout efektivní pomoc v rámci první části. Jde

především o poradenství týkající se nároků a základních informací o dávkách v nezaměstnanosti. (UPSVAR, 2004)

V čele Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny stojí generální ředitel a vedoucí služebního úřadu. Toto ústředí je nadřazeno 46 úřadům práce, sociálních věcí a rodiny, v jejichž čele stojí ředitel. (UPSVAR) Organizační schéma zachycuje Příloha č. 3. Kontrolním a nadřazeným orgánem pro Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny je Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Na Slovensku nalezneme stěžejní úpravu kompetencí jednotlivých orgánů v této oblasti v zákoně č. 453/2003 Z. z. o orgánech státní správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů. Dalším důležitým právním předpisem je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů (dále „zákon o službách zaměstnanosti“).

Působnost Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny vymezuje §12 zákona o službách zaměstnanosti. Hlavními úkoly jsou:

- řídit, kontrolovat a koordinovat úřady v oblasti služeb zaměstnanosti;
- vypracovávat návrh priorit služeb zaměstnanosti na příslušný rok a předkládat jej ke schválení Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky (dále „ministerstvo“);
- určovat minimální rozsah služeb zaměstnanosti poskytovaných úřady;
- vypracování a realizace celostátních projektů na zlepšení situace na trhu práce, financované z Evropského sociálního fondu (dále „ESF“);
- metodicky usměrňovat úřady při vypracování a realizaci projektů na zlepšení situace na trhu práce ve svém územním obvodu, financovaných z ESF;
- schvalovat celostátní programy vzdělávání a přípravy pro trh práce, po projednání s Ministerstvem školství Slovenské republiky (dále „SR“);
- zřizovat zařízení k plnění svých úkolů;
- rozdělovat a spravovat prostředky ze státního rozpočtu pro jednotlivé úřady;
- vykonávat zprostředkování zaměstnání pro občany SR v členských státech Evropské unie;

- kontrolovat dodržování tohoto zákona a obecně závazných právních předpisů vydaných na jeho základě;
- kontrolovat nelegální práci a nelegální zaměstnávání;
- vytvářet a aktualizovat národní soustavu povolání a plnit další úkoly na úseku její tvorby a uplatňování;
- vykonávat ve druhém stupni státní správu v záležitostech, o nichž v prvním stupni rozhoduje úřad;
- rozhodovat o uložení pokuty

a další.

Působnost úřadů práce stanoví §13 zákona o službách zaměstnanosti, dle něhož mezi hlavní úkoly patří:

- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání²;
- vést evidenci:
 - uchazečů o zaměstnání,
 - zájemců o zaměstnání,
 - volných pracovních míst,
 - zaměstnavatelů ve svém územním obvodu;
- poskytovat informační a poradenské služby;
- rozhodovat o:
 - zařazení uchazečů o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání či jejich vyřazení z této evidence;
 - povinnosti zaměstnavatele zaplatit odvod za neplnění povinného podílu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením;
 - udělení předcházejícího souhlasu zaměstnavateli na skončení pracovního poměru výpovědi zaměstnanci, který je občanem se zdravotním postižením;

² uchazečem o zaměstnání je občan, který může a chce pracovat, hledá zaměstnání a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání;
zájemce o zaměstnání je občan, který hledá jiné zaměstnání nebo má zájem o poskytování odborných poradenských služeb a služeb vzdělávání pro trh práce a není uchazečem o zaměstnání

- uložení pokuty;
- přiznání, nepřiznání, odnětí, zvýšení, snížení, doplacení, zastavení výplaty a vrácení dávky;
- projednávat přestupky dle zvláštního právního předpisu;
- zabezpečit lékařskou posudkovou činnost dle tohoto zákona;
- uplatňovat aktivní opatření na trhu práce ve svém územním obvodě;
- řídit činnost pracovišť zřízených ve svém územním obvodě;
- předkládat Ústředí návrhy na zřízení zařízení k plnění úkolů dle tohoto zákona;
- plnit úkoly na úseku tvorby a uplatňování národní soustavy povolání;
- oznamovat Sociální pojišťovně údaje do registru pojištěnců a spořitelů starobního důchodového spoření dle zvláštního předpisu;
- vypracovávat analýzy a prognózy o vývoji trhu práce ve svém územním obvodě a předkládat je Ústředí;
- vykonávat měsíční a čtvrtletní statistické zjišťování nezaměstnanosti ve svém územním obvodě;
- poskytovat občanům informace o možnostech zaměstnání v zahraničí;
- označovat v evidenci volných pracovních míst místa vhodná pro občany se zdravotním postižením;
- kontrolovat dodržování povinného podílů zaměstnávání osob se zdravotním postižením;

a další.

3.3 Srovnání systému v České republice a na Slovensku

Institucionální systémy v oblasti správy zaměstnanosti v České republice a na Slovensku vykazují rozdíly. Stanovení vhodných kritérií umožňuje posouzení a porovnání obou systémů. Vhodnými kritérii jsou legislativní a organizační zajištění výkonu správy zaměstnanosti, ale také územní nebo věcná působnost.

Organizační zajištění a územní působnost orgánů v oblasti správy zaměstnanosti je v České republice a na Slovensku rozdílné (viz Tab. 3.3).

Tab. 3.3: Srovnání organizačního zajištění správy zaměstnanosti

	NEJVÝŠE POSTAVENÝ ORGÁN	NIŽŠÍ ÚROVEŇ	DALŠÍ ÚROVEŇ	NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ	POČET OKRESŮ	POČET PRACOVIŠŤ NA NEJNIŽŠÍ ÚROVNI
ČESKÁ REPUBLIKA	Ministerstvo práce a sociálních věcí	Úřad práce České republiky	krajské pobočky	kontaktní pracoviště	77	410
SLOVENSKÁ REPUBLIKA	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny	Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny	úřady práce	úřady práce	79	46

Zdroj: vlastní zpracování, dle <http://mpsv.cz>

Na Slovensku má nejvyšší postavení Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny, jemu je podřízeno Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny (dále „Ústředí“), kterému jsou dále podřízeny jednotlivé úřady práce. V České republice má nejvyšší postavení Ministerstvo práce a sociálních věcí, jemu je podřízen Úřad práce České republiky, který je dále organizován na generální ředitelství a krajské pobočky, pod něž spadají kontaktní pracoviště. Na Slovensku tedy funguje třístupňová hierarchie orgánů v oblasti služeb zaměstnanosti, v České republice je tato hierarchie čtyřstupňová.

V České republice funguje přibližně devětkrát více pracovišť na nejnižší úrovni než na Slovensku. Jejich správní obvod je také rozdílný. V České republice mají kontaktní pracoviště správní obvod menší než území okresů, jejich počet je trojnásobný oproti počtu bývalých okresů; na Slovensku mají úřady práce správní obvod větší než je počet okresů, jejich počet nedosahuje ani 2/3 počtu okresů Slovenska.

Legislativní zajištění správy zaměstnanosti v České republice a na Slovensku je podobné. V České republice jde o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky; na Slovensku je tato oblast legislativně zajištěna zákonem č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti³, vyhláškou č. 31/2004 Z. z.⁴ a vyhláškou č. 44/2004 Z.z.⁵ Slovensko nemá zvláštní zákon, který by upravoval činnost a působnost Ústředí, ta je již zahrnuta v zákoně o službách zaměstnanosti.

Věcná působnost jednotlivých úrovní organizační struktury v oblasti služeb zaměstnanosti se značně liší. Ústředí na Slovensku má podobný rozsah pravomocí jako generální ředitelství Úřadu práce v České republice. Rozdíl je u nižší úrovně, kdy úřady práce na Slovensku mají velmi omezené pravomoci, krajské pobočky v ČR vykonávají některé pravomoci na území svého správního obvodu, které spadají také do pravomocí generálního ředitelství Úřadu práce. Kontaktní pracoviště Úřadu práce, spadající pod krajské pobočky ÚP, fungují jako odloučená pracoviště umožňující větší dostupnost služeb zaměstnanosti. Nevytvářejí např. koncepci vývoje nezaměstnanosti, což je pravomocí krajských poboček (pro své správní obvody) a generálního ředitelství Úřadu práce, poskytují poradenské služby, vyřizují žádosti o dávky apod.

³ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů a ve znění pozdějších předpisů

⁴ Vyhláška Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky č. 31/2004 Z. z., kterou se vykonává §69 odst. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů a ve znění pozdějších předpisů

⁵ Vyhláška Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky č. 44/2004 Z. z., kterou se vykonává §69 odst. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů a ve znění pozdějších předpisů

4 HODNOCENÍ DOPADŮ REFORMY VEŘEJNÉ SPRÁVY NA ÚŘAD PRÁCE

Reforma veřejné správy v oblasti správy zaměstnanosti má účinky na celou společnost i veřejnou správu. Značné dopady má jak na nově vzniklý Úřad práce, tak na bývalé okresní úřady práce, kde došlo k významným změnám, nejen organizačním. Z tohoto důvodu budou použity vhodné metody hodnocení těchto dopadů a jako předmět srovnání využít průběh reformy na Slovensku.

Hodnocení bude zaměřeno na:

- státem deklarované cíle reforem;
- srovnání postupu integrace činností a centralizace správy v ČR a SR;
- dopad reformy na rozpočet Úřadu práce České republiky;
- dopad reformy na krajskou pobočku Úřadu práce v Ostravě.

4.1 Reforma veřejné správy

Pomahač uvádí, že se reformy obvykle pohybují po ose změna - reforma - změna. „*Změny vnějšího prostředí, pokud dosáhnou určité intenzity, vyvolávají tlak na reformu a tato reforma vyústí v další změnu. Proti změnám působí zpravidla dosti účinně faktory uvnitř byrokratických organizací. Navíc reforma samotná může být byrokratizována.*“ (Pomahač, 2011, s. 229)

Za základ reformy veřejné správy (dále „VES“) lze považovat vznik České republiky a přijetí Ústavy ČR. Reformou VES je dosahováno komplexní změny systému správy, její obsah tvoří:

- reforma územní veřejné správy,
- reforma ústřední státní správy,
- reforma výkonu VES,
- reforma veřejných financí. (Káňa, 2010)

Pomahač (2011) v tomto smyslu hovoří o **administrativní reformě**, kterou charakterizuje jako proces, který vyrovnává rozdíly mezi celkovým stavem správy a celkovým stavem společnosti, ale i zavádění administrativních technologií.

Úspěšná transformace, na základě schématu změna - reforma - změna, je nazývána **administrativní modernizací**. Za moderní je považováno cokoliv srovnatelné s něčím, co se osvědčilo jinde. V kontextu veřejné správy jde o otevřenost systému okolí a přijímání změn, které se osvědčily v cizím prostředí, jež má některé znaky společné s domácím prostředím. Pro to, aby mohla být administrativní modernizace uskutečněna, jsou nutné podstatné změny ve společenském prostředí veřejné správy.

Při realizaci reformy může docházet k několika chybám:

- **špatný začátek** - reformátoři by neměli nabízet jiným to, s čím se sami neztotožňují, nebo se již jinde neosvědčilo;
- **nedostatek znalostí a neschopnost oponovat reformním projektům;**
- **směšování skutečných faktů se subjektivními názory či přehlížení důležitých faktů;**
- **stanovení nesplnitelných cílů;**
- **skryté záměry reformátorů;**
- **nerozhodný postup.** (Pomahač, 2011)

4.1.1 Cíle reformy veřejné správy v oblasti služeb zaměstnanosti v České republice

Cíle probíhající reformy veřejné správy v oblasti služeb zaměstnanosti udává **Důvodová zpráva k zákonu č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky** (dále „důvodová zpráva“). Cílem reformy dle důvodové zprávy je:

- oddělit tvorbu koncepcí a legislativy politiky zaměstnanosti od její realizace;
- delegace pravomocí v oblasti řízení realizace politiky zaměstnanosti na zvláštní úřad VES založený za tímto účelem - Úřad práce České republiky;
- posílení role krajského úřadu při realizaci politiky zaměstnanosti;
- zlepšení komunikace mezi krajským úřadem práce a krajským úřadem, krajskou samosprávou a ostatními aktéry na trhu práce;

- zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti a přenos vybraných úkolů úřadů práce na okresní úrovni na krajský úřad práce;
- úspora personálních a dalších nákladů.

Ekonomický efekt reformy je dle autorů důvodové zprávy patrný, úspory očekávají zejména v provozních nákladech, a to díky centralizaci některých činností. Přibližná **výše úspory je odhadována na 175 mil. Kč**. Za neméně významnou oblast očekávaného přínosu označují sjednocení rozhodovací činnosti úřadů práce, což pozitivně působí na podnikatele.

Organizačním uspořádáním Úřadu práce se usiluje o zajištění provázanosti na krajské územní uspořádání a zajištění územní dostupnosti služeb zaměstnanosti občanům. Za základní organizační jednotku se považuje krajská pobočka, která odpovídá současnému územnímu členění České republiky na kraje a obce. Tento způsob umožňuje vhodnou míru centralizace a lepší řízení soustavy orgánů správy zaměstnanosti - krajské pobočky řídí generální ředitel Úřadu práce České republiky.

4.1.2 Srovnání průběhu reformy veřejné správy v České republice a na Slovensku

Tato část práce srovnává průběh reformy pouze z hlediska problémů, se kterými se potýkaly, podrobněji je průběh reformy popsán v kapitole 3. Jak již bylo v předchozím textu uvedeno, reformními kroky v České republice došlo k **přesunu kompetencí v oblasti nepojistných dávek z obecních úřadů na úřady práce** a vytvoření nadřízeného orgánu, Úřadu práce České republiky. Co se týče Slovenska, lze konstatovat, že je zde situace podobná, ovšem zde již 30. října 2003 vzniklo Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, s podřízenými úřady práce, které zahrnuje obě tyto agendy. Jedná se tedy o orgán, do jehož kompetencí spadá jak oblast politiky zaměstnanosti, tak oblast sociální.

Na Slovensku se realizace reformy potýkala s menšími problémy než v České republice a vykazovala hladší průběh, což bylo umožněno postupným zaváděním jednotlivých reformních kroků. V České republice byly reformní kroky zaváděny v relativně krátké době, vznikaly tedy problémy s aplikacemi a jinými záležitostmi, průběh reformy nebyl transparentní.

Situace v obou zemích je podobná, ovšem v České republice odbory sociálních věcí nezankly, pouze část jejich kompetencí přešla na nově vzniklý Úřad práce ČR a jeho kontaktní pracoviště; problematika sociálně-právní ochrany dětí a sociální pomoci osobám

v hmotné nouzi byla ponechána v kompetenci městských, resp. obecních úřadů. V případě Slovenska došlo ke sloučení Národního úřadu práce s bývalými odbory sociálních věcí, jež byly organizační součástí obecních úřadů. Celá oblast výkonu státní správy v přenesené působnosti tak přešla z obcí na specializovaný úřad, Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. Rozdíly jsou také v roce změny, kdy reforma na Slovensku byla realizována se vstupem do Evropské unie v roce 2004, v České republice až od 1. 1. 2012.

Tab. 4.1: Srovnání postupu integrace činností a centralizace správy v ČR a SR

	Integrované činnosti	Centralizace správy	Rok zahájení reformy
ČR	služby zaměstnanosti	z původního počtu 77 úřadů práce vzniklo 14 krajských poboček centrálního Úřadu práce ČR	2011
	oblast nepojistných dávek	krajské pobočky jsou tvořeny kontaktními pracovišti, kterých je 232	
SK	služby zaměstnanosti	vzniklo Ústřední práce, sociálních věcí a rodiny a 46 jemu podřízených úřadů práce	2004
	veškeré sociální služby		

Zdroj: vlastní zpracování

Motiv reformy veřejné správy je shodný jak v České republice, tak na Slovensku. Cílem je především zlepšení komfortu služeb pro občany, možnost vyřízení všech svých záležitostí a požadavků na jednom místě, zefektivnění veřejné správy. **Na jednom místě jsou tak poskytovány služby zaměstnanosti a sociální služby.** V případě, kdy již není možnost pomoci občanovi nalézt zaměstnání, je s ním dále pracováno a dostává potřebné informace o možnostech a nárocích na dávky (blíže viz kap. 3).

Změny podmínek na trhu práce a v ekonomice evropských zemí vyžadují přizpůsobování veřejné politiky těmto změnám a realizaci reforem. Vznik Evropské unie a následně Schengenského prostoru ovlivnil podmínky zaměstnávání osob v Evropě. Evropská unie jako celek formulovala svou politiku zaměstnanosti, její jednotlivé kroky pak v různé míře zapracovávají členské země do své politiky. Reforma politiky zaměstnanosti proběhla i v dalších evropských zemích, například v Německu, kdy její počátky byly položeny již v roce 2002.

4.2 Změny vyvolané reformou v České republice

Podle zprávy generálního ředitelství Úřadu práce o stavu a řízení rizik za rok 2012: „nejdou úředníci ohodnocení adekvátně tomu, co podstupují, ani se jim nedostává patřičného školení. Změn přitom byla na ÚP celá řada. Kromě jiného se musel vypořádat s novinkami typu sKaret, docházek nezaměstnaných či veřejné služby - dnes už Ústavním soudem zakázané.“ (Mach, 2013)

Jedním z důsledků reformy veřejné správy je mimo jiné také zavedení **karty sociálních systémů**, tzv. sKarty. Jak již bylo řečeno, dávky byly před reformou vypláceny Úřadem práce hotovostně, platební poukázkou a bezhotovostně. K únoru 2013 je situace taková, že jsou dávky vypláceny bezhotovostně - na účty příjemců, ale také prostřednictvím sKaret.

Od jejich zavedení uběhlo dost času, přesto se stále vyskytují problémy s výplatou dávek. Ne všichni příjemci dávek mají sKarty, někteří dávky pobírají bezhotovostně. Mnoha příjemcům se ještě dnes stává, že nevědí, kdy přesně svou dávku obdrží. Často byli zvyklí mít prostředky k dispozici v určité části měsíce, ale nyní se stává, že se výplata dávek opozdí z důvodu pozdního předání České spořitelně, prostřednictvím které jsou vypláceny. Může se tak stát, že maminka na rodičovské dovolené obdrží dávku na začátku jednoho měsíce, další pak na konci následujícího měsíce. Pro osobu, která je na dávkách závislá, je toto nepředstavitelný problém, kdy si musí půjčovat, aby mohla zaplatit účty za domácnost a zajistit sobě i dítěti stravu.

Úřad práce ČR musí tedy řešit problémy v souvislosti se změnou způsobu výplaty dávek, zajistit jejich včasnou výplatu, a také bylo nezbytné uzavřít smlouvu s Českou spořitelnou, a. s., prostřednictvím které jsou dávky vypláceny a sKarty vydávány.

Reforma se bezesporu dotkla **personální oblasti**. V Ostravě byl snížen počet funkčních míst ze 111 na 65, došlo tedy k jejich poklesu o 46 míst. U 34 zaměstnanců se novým zaměstnavatelem stal Úřad práce ČR, resp. Česká republika, u 3 zaměstnanců se novým zaměstnavatelem stalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jako organizační složka státu. Se zbylými zaměstnanci, kterých se organizační změny dotkly, bylo dále postupováno dle platných právních předpisů. (SMO, 2011)

V rámci celé České republiky bylo převedeno 1 654 zaměstnanců z obcí a 49 z krajů. Po dvou vlnách propouštění v roce 2011, následném převodu zaměstnanců z obcí a krajů, měl Úřad práce ČR k 1. 4. 2011 stejný počet zaměstnanců jako před tímto procesem, tedy 8 320.

(MPSV, duben 2012) Bylo nezbytné určit, kde budou bývalí zaměstnanci úřadů městských obvodů zaměstnáni, samotný Úřad práce musel začlenit tyto zaměstnance do své organizační struktury.

Další neméně významnou změnou byla změna ve využívaném **informačním systému**, která souvisí se zavedením jednotného výplatního místa. Mnoho let byl využíván program společnosti OKsystém, který v roce 2012 nahradily aplikace firmy Fujitsu. Již od počátku jejich využívání se objevují problémy, nezaručují spolehlivou výplatu dávek, ani zpracování dat. Práce s informačním systémem se pro úředníky zkomplikovala a v současné době zaujímá větší část jejich pracovní doby než samotná práce s klienty.

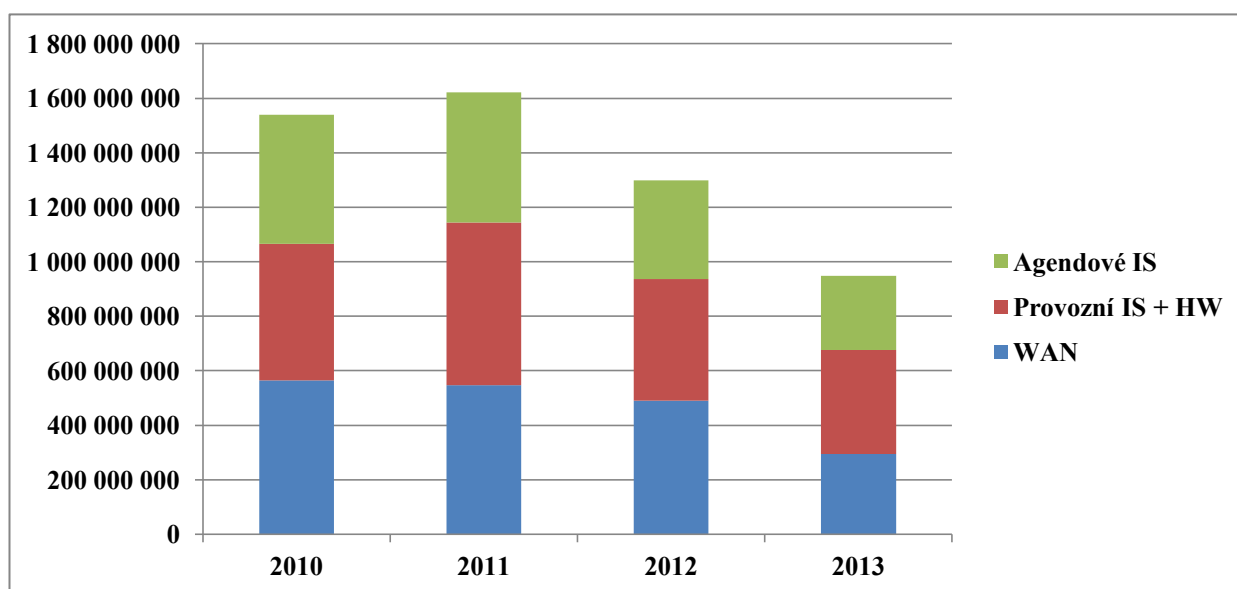
Nedostatečná funkčnost informačního systému, resp. jednotlivých agend, způsobuje zvyšování nároků na úředníky. Ti vykonávají svou práci často na úkor volného času, zvyšuje se jejich vypětí, stres a může tak docházet k chybám z nepozornosti či časové tísně. V tomto ohledu je značně rizikový fakt, že v některých případech nelze dohledat autora změn v jednotlivých databázích (Mach).

Na konci měsíce února 2013 bylo nutné upustit od využívání aplikace firmy Fujitsu, a to na základě rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, dle něhož byla s firmou Fujitsu uzavřena smlouva bez výběrového řízení. Úřad práce ČR dostal lhůtu 5 měsíců na vyhlášení výběrového řízení a získání nového partnera pro výplatu dávek.

V médiích byla od počátku změn informačních systémů kritizována nákladnost, nefunkčnost, často i zbytečnost této změny. Proto bylo MPSV nuceno vydat tiskovou zprávu a uvést vše na pravou míru.

V roce 2011 došlo k navýšení nákladů na ICT v důsledku nákupu nového softwaru. V následujících letech bylo již dosaženo úspor; v roce 2012 byly sníženy náklady o téměř 324 mil. Kč, v roce 2013 došlo poklesu nákladů na ICT o dalších více než 350 mil. Kč. Pro názornost je podíl nákladů na ICT znázorněn také v Obr. 4.1.

Obr. 4.1: Náklady na ICT



Zdroj: vlastní zpracování dle MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Úspory v oblasti ICT nelze zpochybnit*. Tisková zpráva. MPSV, 13. března 2012.

Jak ukazuje Obr. 4.1, od roku 2011 se zvyšují úspory v oblasti informačních a komunikačních technologií (dále „ICT“), náklady tedy klesají, ale stále jsou poměrně vysoké. Dle Ministerstva se přešlo od nákupu potřebného hardwaru (dále „HW“) k nákupu služeb, které jsou jasně definované. To umožňuje aktuálně měnit stav HW a převést pořizovací náklady, správu i údržbu HW na dodavatele. Z celkového počtu 8 rezortních datových center nyní fungují 2 vlastní datová centra a 1 provozované formou služby. Z toho vyplývá skutečnost, že je možné pouze minimalizovat náklady na ICT a udržet je na stabilní úrovni.

Změnou využívaných informačních a komunikačních technologií usiluje Ministerstvo o dosažení dílčího cíle reformy - snížení personálních a dalších nákladů. V oblasti ICT bylo nutné odstranit duplicitní činnosti a data v resortu, ale i flexibilněji vynaložit finanční prostředky, se kterými Ministerstvo hospodáří. (MPSV, 13. březen 2012)

Neméně významné jsou **změny v působnosti** tehdejších úřadů práce. Žárský⁶ uvádí, že Úřad práce převzal od obecních úřadů obcí s rozšířenou působností a pověřených obcí některé činnosti, které nově spadají do jeho působnosti. Mezi ně patří zejména:

- poskytování informací o možnostech nároku na dávky;

⁶ Martin Žárský, náměstek generálního ředitele Úřadu práce České republiky

- pomoc při zpracování formální stránky žádostí o dávky;
- realizace šetření v přirozeném prostředí žadatelů o dávky;
- vedení spisové dokumentace a související administrativy;
- spolupráce s různými institucemi, zejména Lékařskou posudkovou službou;
- příprava podkladů pro rozhodnutí o přiznání či nepřiznání dávky;
- kontrola způsobu využití poskytovaných dávek.

Cílem je tedy dosažení stavu ve veřejné správě založeném na těchto principech:

- jeden klient,
- jedna veřejná správa,
- společný zájem a cíl,
- přirozené rozdělení kompetencí a
- sdílené postupy.

Žárský dále popisuje situaci týkající se územního zajištění výkonu agend nepojistných sociálních dávek: „*Veškeré úkony v I. stupni řízení o dávkách bude vykonávat ÚP, tj. krajské pobočky ÚP prostřednictvím kontaktních pracovišť v daném území. Kontaktní pracoviště ÚP pokrývají srovnatelnou územní spádovost jako správní obvody obcí s rozšířenou působností (obce III. typu) a částečně jsou také dislokovány v obcích s pověřeným obecním úřadem (obce II. typu).*“ (Žárský, 2011)

V roce 2011 zpracovával ÚP měsíčně okolo 930 tisíc dávek státní sociální podpory a 150 tisíc podpor v nezaměstnanosti; od ledna 2012 zpracovává dalších 300 tisíc příspěvků na péči, 220 tisíc příspěvků na mobilitu a cca 150 tisíc dávek pomoci v hmotné nouzi. (MPSV, duben 2012)

Reforma má i **ekonomické dopady**. Přenesením nepojistných sociálních dávek z obecních úřadů na Úřad práce České republiky se snížily výdaje ze státního rozpočtu na příspěvek na výkon státní správy obcím přibližně o 700 mil. Kč. Transformační náklady (nákup jednotného systému pro spisovou službu a personální agendu, převod pracovníků atd.) nepřesáhly plánovaných 40 mil. Kč, resp. průměrně 500 tis. Kč na jeden původní úřad práce. Díky systematizaci a optimalizaci organizační struktury bylo dosaženo úspory na platech

ve výši 142,8 mil. Kč, oproti schválenému rozpočtu. Dle schválených rozpočtů byla předpokládaná výše úspor na provozních nákladech (bez platů s příslušenstvím) 185 468 000 Kč. (MPSV, duben 2012)

Jedním z důsledků reformy veřejné správy v oblasti zaměstnanosti je posílení **role soukromých agentur práce** při zprostředkování zaměstnání a spolupráce Úřadu práce s těmito agenturami. Krajské pobočky Úřadu práce mají možnost přenést zprostředkování zaměstnání některých uchazečů o zaměstnání na agentury práce bez toho, aby jim zanikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, pro uchazeče o zaměstnání je toto zprostředkování zdarma. Zaměstnavatelé již nemají povinnost hlásit volná pracovní místa na Úřad práce.

Agentury práce samozřejmě spolupracují s Úřadem práce za úplatu, je jim poskytováno:

- 5 000 Kč za každého uchazeče, kterému zprostředkovávají práci;
- 1 250 Kč za zprostředkování práce na dobu neurčitou;
- 500 Kč v případě, že uchazeč o zaměstnání setrvá v zaměstnání na dobu neurčitou minimálně 6 měsíců. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2011)

4.2.1 Dopad reformy na rozpočet Úřadu práce České republiky

Úřad práce České republiky byl zřízen 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, v platném znění, a stal se ústředním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti. V důsledku reformy veřejné správy došlo od roku 2011 nejen k jeho vzniku, ale i rozšíření působnosti o další agendy, což se nutně projevilo zejména na výdajové stránce rozpočtu ÚP ČR (dále „Úřad práce“).

Rozpočet Úřadu práce je součástí státního rozpočtu, z něhož je jeho činnost financována. Od počátku jeho vzniku dosahují příjmy relativně stabilní výše, k významným změnám došlo především na straně výdajové (viz Tab. 4.2). Souvisí to s převzetím nepojistných dávek od obecních úřadů a s tím spojenou výplatou dávek občanům.

Tab. 4.2: Rozpočet Úřadu práce ČR (v Kč)

ZÁVAZNÉ UKAZATELE		SCHVÁLENÝ ROZPOČET NA ROK		
		2011	2012	2013
Příjmy	Daňové	650 000 000	625 000 000	631 000 000
	Nedaňové	105 226 000	107 850 000	148 503 000
	Celkem	755 226 000	732 850 000	779 503 000
Výdaje	Dávky státní sociální podpory	38 253 140 000	37 910 000 000	36 910 000 000
	Podpory v nezaměstnanosti	14 250 000 000	12 480 000 000	9 800 000 000
	Aktivní politika zaměstnanosti celkem	2 272 999 000	2 814 368 000	3 529 195 000
	Výdaje spojené s realizací zákona č. 118/2000 Sb.	700 000 000	600 000 000	500 000 000
	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	2 600 000 000	3 113 000 000	3 713 000 000
	<i>Dávky pomoci v hmotné nouzi</i>		<i>5 560 000 000</i>	<i>7 500 000 000</i>
	<i>Dávky osobám se zdravotním postižením</i>		<i>1 970 000 000</i>	<i>2 326 000 000</i>
	<i>Příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách</i>		<i>19 990 000 000</i>	<i>20 490 000 000</i>
	Ostatní výdaje organizací státní správy	3 863 871 000	3 125 398 000	3 731 657 000
	Celkem	61 940 010 000	87 562 766 000	88 499 852 000

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://mpsv.cz>

V Tab. 4.2 jsou zachyceny příjmy a výdaje Úřadu práce dle schváleného rozpočtu na daný rok, aby bylo možné srovnání výše jednotlivých položek v letech. Úřad práce vznikl 1. dubna 2011, k rozšíření jeho působnosti došlo od **1. ledna 2012**, s tím souvisí podstatné navýšení rozpočtu, resp. jeho výdajové stránky.

Úřad práce rozšířil svou působnost o oblasti **pomoci v hmotné nouzi, osob se zdravotním postižením a příspěvku na péči**. V roce 2012 činily výdaje na zmíněné agendy více než 27,5 mld. Kč, výdajové stránka rozpočtu byla navýšena o 26,5 mld. Kč. Dle schváleného rozpočtu na rok 2013 se očekávají výdaje na výše uvedené agendy ve výši přesahující 30,3 mld. Kč, nárůst celkových výdajů oproti roku 2012 je předpokládán ve výši 937 mil. Kč. Nelze vyloučit změnu schváleného rozpočtu na rok 2013, vzhledem k tomu, že v předchozích letech byly také schváleny dodatečné výdaje, čímž se jejich celkový objem navýšil.

Od roku 2011 vykazuje rozpočet Úřadu práce snižování výdajů na dávky státní sociální podpory, podpory v nezaměstnanosti a výdajů spojených s realizací zákona č. 118/2000

Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, v platném znění. Naopak k nárůstu dochází u výdajů, které jsou od roku 2012 součástí rozpočtu Úřadu práce, ale také u výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.3 Dopady reformy na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě

V případě krajských poboček Úřadu práce ČR proběhly reformní kroky, které změnilly charakter těchto pracovišť. Rozšířila se jejich působnost z obecního rozměru na krajský, ale také se rozšířila jejich věcná působnost. To vše způsobilo problémy i pozitivní účinky na společnost a veřejné rozpočty.

4.3.1 Vymezení krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě

Krajská pobočka v Ostravě vznikla ke dni 1. ledna 2012 jako organizační součást Úřadu práce České republiky. Její správní obvod odpovídá územnímu rozsahu Moravskoslezského kraje, přičemž je tvořena 22 kontaktními pracovišti. Z tohoto pohledu je druhou největší krajskou pobočkou v České republice; následuje krajskou pobočku pro Středočeský kraj v Příbrami, která je tvořena 26 kontaktními pracovišti (viz Tab. 3.1).

Počet kontaktních pracovišť není přímo ovlivněn počtem obyvatel žijících ve správním obvodu dané krajské pobočky, větší vliv má rozloha příslušného kraje. Krajská pobočka v Ostravě má 22 kontaktních pracovišť, počet obyvatel kraje činí 1 226 602, rozloha kraje je 5 427 km² (blíže viz Tab. 4.2).

Tab. 4.3: Základní údaje o krajských pobočkách

KRAJSKÁ POBOČKA	POČET KONTAKTNÍCH PRACOVÍŠŤ	POČET OBYVATEL KRAJE	ROZLOHA KRAJE (v km ²)
Praha	8	1 246 780	496
Příbram	26	1 291 816	11 015
České Budějovice	20	636 611	10 057
Plzeň	17	572 687	7 561
Karlovy Vary	7	301 726	3 314
Ústí nad Labem	19	826 764	5 335
Liberec	16	438 594	3 163
Hradec Králové	15	552 946	4 759
Pardubice	17	516 440	4 519
Jihlava	15	511 207	6 796
Brno	20	1 168 650	7 195
Olomouc	17	637 609	5 267
Ostrava	22	1 226 662	5 427
Zlín	13	587 693	3 963
Celkem	232	10 516 185	78 867

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://mpsv.cz> a <http://czso.cz>

Krajská pobočka sídlí na ulici 30. dubna, ve stejné budově jako bývalý úřad práce Moravská Ostrava. Došlo k transformaci okresního úřadu práce na krajskou pobočku, ovšem v důsledku rozšíření působnosti bylo nutné řešit otázku administrativních prostor k výkonu činností spadajících do působnosti krajské pobočky (dále „pobočka“). Sídlo pobočky není dostatečně velké, aby bylo schopné pojmout takový počet úředníků, které zaměstnává. V Ostravě je situace řešena tak, že jsou některé činnosti soustředěny v sídle pobočky, jiné jsou vykonávány v budovách bývalých úřadů práce v Ostravě (viz Tab. 4.3).

Tab. 4.4: Rozdělení výkonu činností pobočky

Oblast činností (agenda)	Místo výkonu
Zprostředkování zaměstnání	Moravská Ostrava
	Mariánské Hory
	Vítkovice
	Zábřeh
Státní sociální podpora	Moravská Ostrava
	Mariánské Hory
	Zábřeh
Hmotná nouze	Moravská Ostrava
	Poruba
	Zábřeh
Sociální služby, příspěvek na péči	Moravská Ostrava
Dávky pro osoby se zdravotním postižením	Moravská Ostrava

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://portal.mpsv.cz>

Nejvíce agend vykonává pracoviště v Moravské Ostravě a Zábřehu. U nejčastěji využívaných agend je zajištěna dostatečná územní působnost. Občané mají možnost využít při řešení své životní situace kterékoliv z výše uvedených pracovišť, jež vykonává příslušnou agendu.

4.3.2 Konkrétní dopady reformy na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě

Ke zjištění relevantních informací týkajících se dopadů reformy na krajskou pobočku ÚP ČR, byl zvolen řízený rozhovor s vedoucím kanceláře krajské pobočky Úřadu práce České republiky, Bc. Pavlem Zdražilou. Rozhovor se uskutečnil 6. 3. 2013 v kanceláři Bc. Pavla Zdražily v budově krajské pobočky ÚP ČR v Ostravě. Obsahem osobního rozhovoru byly otázky odvozené z cílového stavu po reformě, jež definovala důvodová zpráva. Otázky byly předem poskytnuty dotazovanému, aby měl možnost přípravy. Byly kladeny tyto otázky:

- K jakým organizačním změnám došlo v podmínkách krajské pobočky v Ostravě?
- Došlo k rozdělení tvorby a realizace strategií a koncepcí od realizace politiky zaměstnanosti?

- Stala se krajská pobočka hlavním aktérem politiky zaměstnanosti v kraji?
- Jak hodnotíte komunikaci mezi krajskou pobočkou a krajským úřadem?
- Soustředí se nyní některé úkoly bývalých úřadů práce na krajský úřad? Došlo k zefektivnění výkonu zaměstnanosti?
- Jak hodnotíte úspěšnost reformy z hlediska úspor nákladů, ať už personálních či vedlejších?

Ze zjištěných informací vyplývá následující. Krajská pobočka Úřadu práce České republiky byla transformována od 1. 4. 2011 z Úřadu práce v Ostravě. Její vznik souvisí s účinností zákona č. 73/2001 Sb. o Úřadu práce české republiky v platném znění, je organizační složkou Úřadu práce ČR. Působnost krajské pobočky je na území celého Moravskoslezského kraje. Jsou jí podřízené kontaktní pracoviště na území Moravskoslezského kraje, kterých je celkem 22, pod pobočku v Ostravě tedy spadá nejvíce kontaktních pracovišť ze všech krajů České republiky.

Vznik krajské pobočky mimo jiné umožnil formulaci jednotlivých kroků aktivní politiky zaměstnanosti na krajské úrovni, které jsou následně aplikovány na všech kontaktních pracovištích spadajících pod danou pobočku. To umožňuje zajistit shodné podmínky a plnění úkolů v rámci jednotlivých kontaktních pracovišť. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti je však vždy přihlíženo k místním podmínkám trhu práce v daném regionu.

Pozitivním důsledkem reformy je zefektivnění výkonu činností. Každý úřad práce měl své ekonomické oddělení, nyní funguje jedno ekonomické oddělení v rámci krajské pobočky. V současné době jsou veškeré činnosti zastřešeny generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky (dále „generální ředitelství“). V Moravskoslezském kraji zaměstnává Úřad práce v současnosti 1 246 zaměstnanců, přičemž personálním obsazením patří k největším pobočkám v republice. Avšak při tomto množství zaměstnanců není zcela ideálním řešením řízení činností z centra. Může docházet k situaci, kdy je úředník zahlcen úkoly, není schopen se dostatečně soustředit a vše zvládat v rámci pracovní doby, v důsledku čehož může činit chyby na úkor klienta. Je tedy možné říci, že k jistému zefektivnění výkonu činností došlo, ovšem na úkor kvality, kdy může docházet k chybovosti úředníků.

V oblasti komunikace s klienty k výraznějším změnám nedošlo. V mnoha lokalitách se ale podařilo zajistit možnost občanů vyřídit všechny své záležitosti, požadavky a dávky na jednom místě. Tím bylo dosaženo jednoho z cílů reformy, kdy obíhají informace, nikoliv

občan. V lednu 2013 došlo k nárůstu počtu žádostí o dávky asi o 30-40% oproti minulému roku. Bylo deklarováno posílení činnosti úřadů práce o další pracovníky v oblasti dávek, nicméně jejich počet byl tak nízký (okolo 100 zaměstnanců), že s ohledem na celkový počet zaměstnanců Úřadu práce, zabývajících se dávkami, tento počet nehraje roli a ke snížení faktické zátěže úředníků prakticky nedošlo.

Reformou byly vytvořeny vhodné podmínky pro rozvoj spolupráce mezi krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a krajským úřadem, ovšem v současnosti není příliš aktivní. Přínos lze spatřovat ve skutečnosti, že by krajský úřad pravděpodobně byl méně ochotný spolupracovat s pouhým kontaktním pracovištěm. Pro krajskou pobočku se příliš nezměnilo, byla rozšířena její územní působnost, navázáno na krajskou strukturu a spolupráce funguje na podobné úrovni jako před reformou.

Realizace jednotlivých kroků reformy vyvolala mnoho změn. Bylo nutné zabývat se otázkou zaměstnanců, jejichž pracovní místa na obecních úřadech zanikla, resp. byla převedena na úřad práce. Dle platné právní úpravy, jsou ty obecní úřady, z nichž přecházeli zaměstnanci na úřad práce, povinny ve svých prostorách strpět zaměstnance úřadu práce, a to nejpozději do 31. 12. 2013. S ohledem na velmi krátký časový prostor, v němž k přesunu těchto zaměstnanců docházelo, nebylo ani možné, aby úřad práce zajistil pro přecházející zaměstnance pracoviště ve svých prostorách (budovách). Tam, kde zůstali zaměstnanci nepojistných sociálních dávek v prostorách obcí, hradí těmto úřad práce nájemné, a to na základě uzavřených smluvních vztahů. Po 1. 1. 2014 je na uvážení jednotlivých obecních úřadů, zda ponechají bývalým zaměstnancům prostor pro výkon úkolů spojených s výplatou nepojistných sociálních dávek či nikoliv, avšak i po té, zůstanou-li zaměstnanci úřadu práce v prostorách obcí, budou s tímto spojeny náklady na pronájem užívaných prostor.

Došlo k personálním změnám, resp. snížení počtu úředníků, nové aplikace nejsou dostatečně funkční, doba provedení určitého úkonu či vyřízení určitého požadavku se zvýšila až trojnásobně. Za hlavní oblast, kde se očekávaly úspory, bylo označeno snižování počtu úředníků a snižování jejich platu. Je zřejmé, že tento krok nezvyšuje motivaci zaměstnanců, ba naopak.

Z důvodu velkého množství změn, které přinesla reforma, je obtížné získat veřejně dostupné informace o stavu úřadů práce před a po reformě, ať už z hlediska personálního, ekonomického či informačního. Získání informací o vývoji počtu zaměstnanců, nákladů

a dalších ukazatelů nezbytných k posouzení dopadů reformy je značně komplikované, a to i v souvislosti s již zmiňovanou centralizací, kdy požadované údaje jsou shromažďovány centrálně na generálním ředitelství úřadu práce. Je nesnadné i porovnání případně získaných údajů, a to s ohledem na skutečnost, kdy před 1. 4. 2011 působily úřady práce jako instituce s vlastní subjektivitou, účetnictvím a personální politikou.

Reforma veřejné správy v oblasti služeb zaměstnanosti má bezesporu jak pozitivní dopady na krajskou pobočku ÚP ČR, tak i negativní. Jako vhodné shrnutí všech dopadů byla využita následující SWOT analýza.

Podkladem pro **SWOT analýzu** je syntéza získaných poznatků a informací. Ta se bude zabývat silnými stránkami, které reforma VES přinesla, ale také slabými stránkami, které znehodnocují konečný efekt reformy. Analýza silných a slabých stránek představuje interní analýzu, ke komplexnímu zhodnocení dopadů reformy je však nutno provést také externí analýzu. Externí analýza hodnotí příležitosti, kterých je možno v rámci reformy využít, například inspirací průběhem reformních kroků na Slovensku, ale i rizika plynoucí z reformy a jejich jednotlivých kroků.

Tab. 4.5: SWOT analýza dopadů reformy na krajskou pobočku Úřadu práce v Ostravě

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
dostupnost služeb zaměstnanosti občanům na kterémkoliv kontaktním pracovišti	problémy s využíváním sKaret
spolupráce se soukromými agenturami práce	koupě informačního systému od firmy Fujitsu bez výběrového řízení
optimalizace organizačního uspořádání	časté problémy s fungováním informačního systému
vytvoření předpokladů pro spolupráci krajských poboček ÚP a krajských úřadů	zvýšená administrativní zátěž na úředníky
možnost tvorby koncepcí na krajské úrovni a následná aplikace kontaktními pracovišti	nezbytné propouštění úředníků
úspory na nákladech (na ICT technologie, platy, provozní náklady,...)	příliš krátká doba realizace reformních kroků
PŘÍLEŽITOSTI	OHROŽENÍ
spolupráce krajských poboček ÚP a krajských úřadů	změna legislativy
srozumitelné informování veřejnosti o cílech a očekávaných efektech reformy	nefunkčnost systému
adekvátní a relevantní argumentace postupu reformy	veřejné finance
zapojení zainteresovaných stran do problematiky -svazy zaměstnavatelů, Svaz tělesně postižených,...	výplata dávek
integrace všech činností v sociální oblasti (viz. SR)	nevhodná komunikace
elektronizace veřejné správy	

Zdroj: vlastní zpracování

Identifikace **silných stránek** odráží především cíle reformy, které byly před jejím započítím stanoveny (např. v důvodové zprávě). Za zásadní přínos lze považovat **dostupnost služeb zaměstnanosti** v kterémkoliv kontaktním místě, čímž je zajištěn dostatečný komfort služeb pro občany. Dříve byl občan nucen své záležitosti vyřizovat podle místně příslušného okresního úřadu práce dle místa svého trvalého pobytu. Nyní si může každý občan zvolit kontaktní pracoviště v místě, kde mu to vyhovuje, čímž odpadají problémy v důsledku možného krátkodobého pobytu v jiném správním obvodu, než ve kterém má trvalý pobyt.

Rozvíjení spolupráce se soukromými agenturami práce umožnilo přenést oblast zprostředkování zaměstnání na tyto subjekty na základě smluvního vztahu, čímž vznikl větší prostor kontaktních pracovišť krajských poboček k vyřizování požadavků občanů - klientů

Nejvíce diskutovaným problémem reformy bývá označováno zavedení **karet sociálních systémů**, tzv. sKaret. Většina problémů, která s nimi souvisí, mohla být řešena již od počátku, některým se mohlo i předejít. Vydavatelem sKaret je Česká spořitelna, a. s., s níž byla uzavřena smlouva bez řádného výběrového řízení. Ministerstvo sice vyhlásilo veřejnou obchodní soutěž, ale nevyužilo některý druh zadávacího řízení dle zákona o veřejných zakázkách. To je jeden z momentů, kdy se daly budoucí problémy očekávat, vzhledem k tomu, že v rámci každé veřejné soutěže musí být zajištěno transparentní výběrové řízení. Dle závěru Ústavního soudu bylo Úřadu práce ČR zakázáno využívat k vyplacení dávek sKarty, resp. zajišťovat jejich vyplacení přes Českou spořitelnu, a. s. Zároveň Ústavní soud stanovil lhůtu 5 měsíců, ve kterém má možnost ÚP zajistit výplatu dávek novým výběrovým řízením.

Jednotlivé reformní kroky následovaly v příliš **krátkém časovém horizontu**. Byla tak značně omezena možnost reakce na vznikající problémy a snižovala se průhlednost celé reformy v očích obyvatel. Na Slovensku byla reforma VES realizována postupně a nepotýkala se s tolika problémy, jako u nás.

⁷ Syndrom burn out neboli syndrom vyhoření - psychický stav, který se vyskytuje převážně u zaměstnanců pracujících s lidmi; klíčovou složkou syndromu je vyčerpání, pasivita a zklamání v reakci na pracovní stres. (Kebza, Šolcová, 2003)

Vhodným krokem bylo **informování veřejnosti o cílech a očekávaných efektech reformy**. Občanům tak byly poskytnuty nejdůležitější informace týkající se reformy, co mohou očekávat, jak budou dále řešeny služby zaměstnanosti a nepojistné dávky a další. Ovšem i zde není situace ideální, například nejsou občané včas informováni o opoždění výplaty dávek a důvodech tohoto výpadku.

Příležitost ke zlepšení představuje **zapojení zainteresovaných stran do problematiky** a jednání s nimi. Jednání s Národní radou osob se zdravotním postižením by přineslo jednak podněty k zamyšlení, jak zabezpečit bezproblémovou realizaci reformy ve vztahu k zdravotně postiženým, jednak možnost informování zdravotně postižených kompetentní osobou o jejich možnostech spojených s výplatou dávek a řešením nezbytných sociálních událostí.

Elektronizace veřejné správy umožňuje nejen její efektivní výkon, ale také minimalizaci nákladů, operativnější správu či sdílení informací mezi jednotlivými správními úřady. Elektronizace VES je znakem veřejné správy hospodářsky vyspělé země, která využívá současné prostředky elektronické komunikace, jež má k dispozici.

5 ZÁVĚR

Úřady práce začaly vznikat od roku 1990, kdy datujeme počátky sledování nezaměstnanosti. Do roku 1989 se tehdejší režim vyznačoval povinností občanů pracovat, proto oficiální nezaměstnanost neexistovala. Ekonomika se nacházela ve stavu plné zaměstnanosti. První úřad práce zahájil svou činnost 10. srpna 1990 v Kladně; do listopadu 1990 vzniklo 76 úřadů práce ve všech okresech a hlavním městě Praze. Roku 1996 je doplnil úřad práce v nově vzniklém okrese Jeseník, čímž se počet úřadů ustálil na počtu 77. V roce 2004, v souvislosti se vznikem krajského zřízení, přešla agenda státní sociální podpory z obcí s rozšířenou působností na úřady práce. K 1. dubnu 2011 dochází ke změně organizační struktury a uspořádání úřadů práce v České republice, což vychází ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky (MPSV, 2011).

Za hlavní cíle reformy veřejné správy byla označena úspora administrativních nákladů při výplatě dávek, sladování rodinného a profesního života, delegace pravomocí v oblasti řízení realizace politiky zaměstnanosti na zvláštní úřad - Úřad práce České republiky, ale i zvýšení komfortu poskytovaných služeb a jejich územní dostupnosti.

Z provedené analýzy dostupných zdrojů bylo zjištěno naplnění cíle úspor nákladů, které činí téměř 1 mld. Kč. Náklady byly sníženy v oblasti informačních a komunikačních technologií, příspěvku obcím na výkon státní správy v přenesené působnosti, platů a provozních nákladů.

Za účelem sladování profesního a rodinného života mají sloužit dětské skupiny, které fungují v sídlech firem, v rámci nichž mohou matky umístit své děti během pracovní doby. Náklady na provoz těchto skupin jsou výrazně nižší než náklady na provoz tzv. firemních školek. Je třeba říci, že v současné době funguje v České republice pouze jedna dětská skupina, a to v budově Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky v Praze.

K 1. 4. 2011 vznikl nový ústřední orgán státní správy v oblasti správy zaměstnanosti, Úřad práce České republiky. Tímto došlo k centralizaci správy v dané oblasti. Od 1. ledna 2012 byla sjednocena výplata nepojistných dávek, které jsou nyní vypláceny pouze centrálním Úřadem práce České republiky. Centralizace správy umožnila snížení provozních a administrativních nákladů.

Dalším přínosem reformy je zvýšení územní dostupnosti služeb zaměstnanosti, přičemž občané (klienti ÚP) mohou při vyřizování svých záležitostí využít kterékoli kontaktní pracoviště zabývající se danou agendou. Komfort poskytovaných služeb byl zvýšen pouze v některých oblastech pro určité skupiny obyvatel. Zavedením sKaret se pro tělesně postižené občany snížil komfort vybírání dávek, na který byli zvyklí.

Provedenou deskriptivní analýzou byly zjištěny rozdíly v postupu integrace činností a centralizace správy v České republice a na Slovensku. V České republice došlo k integraci služeb zaměstnanosti a oblasti nepojistných dávek, kdy část činností v sociální oblasti zůstala v působnosti sociálních odborů obecních úřadů. Oproti tomu na Slovensku měla reforma širší záběr; byla centralizována správa v oblasti služeb zaměstnanosti i veškerých záležitostí týkajících se sociálních služeb. Sociální odbory obecních úřadů se sloučily s Národním úřadem práce a vzniklo centrální Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. I přes změny v organizační struktuře správy zaměstnanosti je v České republice zajištěna větší územní dostupnost těchto služeb, než na Slovensku, což odpovídá cíli zajištění komfortu služeb a územní dostupnosti.

Tato diplomová práce zkoumá také dopady reformy veřejné správy v oblasti zaměstnanosti na rozpočet Úřadu práce České republiky. Ze zjištěných skutečností vyplývá rozšíření rozpočtu Úřadu práce o další položky, což souvisí s agendami, které se staly nově součástí působnosti Úřadu práce. V roce 2011 činila výdajová stránka rozpočtu téměř 92 mld. Kč. Od 1. ledna 2012 se staly dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky osobám se zdravotním postižením a příspěvek na péči nově součástí působnosti Úřadu práce, s čímž je spojeno i navýšení výdajové stránky rozpočtu. Výdaje dle rozpočtu na rok 2012 byly navýšeny o více než 25 mld. Kč, pro rok 2013 o další 1 mld. Kč, přičemž nelze vyloučit dodatečné navýšení rozpočtu tak, jak tomu bylo v minulých letech.

Pro názornost byla pozornost věnována také krajské pobočce Úřadu práce v Ostravě a dopadům reformy na tuto pobočku. Ke zjištění nezbytných informací byla využita metoda řízeného rozhovoru s vedoucím krajské pobočky, Bc. Pavlem Zdražilou. K 1. dubnu 2011 došlo k transformaci bývalého úřadu práce pro Moravskou Ostravu na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě. Z pohledu počtu podřízených kontaktních pracovišť ÚP i počtu zaměstnanců se stala touto centralizací krajská pobočka jednou z největších v České republice.

Dílčí kroky aktivní politiky zaměstnanosti jsou nyní formulovány na krajské úrovni a následně aplikovány jednotlivými kontaktními pracovišti. Tím bylo dosaženo větší efektivity rozhodování a realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Před reformou měl každý úřad práce své ekonomické oddělení; nyní funguje jedno ekonomické oddělení v rámci krajské pobočky, což přispívá ke snižování nákladů. Centralizací byly vytvořeny vhodné podmínky pro rozvoj spolupráce, započaté již v minulosti, mezi krajskou pobočkou ÚP a krajským úřadem. Z vyjádření vedoucího krajské pobočky se pro bývalý úřad práce Moravská Ostrava mnoho nezměnilo. Nejvýraznější změny jsou tedy spatřovány ve spolupráci se soukromými agenturami práce, krajským úřadem, ale také ve změně organizační struktury úřadů práce a rozšíření pravomocí krajské pobočky.

Ze zjištěných skutečností vyplývá míra splnění cílů reformy, které byly před jejím zahájením stanoveny. Za splněné lze považovat cíle zvýšení územní dostupnosti služeb zaměstnanosti, úspory nákladů (personálních, provozních, na příspěvcích obcím na výkon státní správy v přenesené působnosti) a zvýšení efektivity realizace politiky zaměstnanosti na krajské úrovni. Splnění dalších cílů je v tuto chvíli obtížné hodnotit; míra jejich naplnění bude patrná až v delším časovém horizontu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborné knihy

- [1] BEBLAVÝ, Miroslav. *Socialna politika*. 2012. 168 s. Elektronická kniha. Dostupné z: <http://www.socialnapolitika.eu/>
- [2] HENDRYCH, Dušan a kolektiv. *Správní právo – Obecná část*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 842 s. ISBN 978-80-7400-049-2.
- [3] HENDRYCH, D. *Správní věda. Teorie veřejné správy*. 3. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-458-1.
- [4] HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír, NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7380-263-9.
- [5] KÁŇA, P. *Základy veřejné správy*. 3. aktualiz. vyd. Ostrava: Montanex, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7225-319-7.
- [6] MATES, Pavel, René Wokoun a kolektiv. *Malá encyklopedie regionalistiky a veřejné správy*. Praha: Prospektrum, spol. s r. o., 2001. 200 s. ISBN 80-7175-100-6.
- [7] MVCR, *Reforma veřejné správy v České republice*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2003. 64 s. ISBN 80-239-0225-3.
- [8] PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualiz. a rozšiř. vydání. Praha: ASPI, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351.
- [9] POLIÁN, M., *Organizace a činnost veřejné správy*. Praha: Prospektrum, spol. s r.o, 2001. 342 s. ISBN 80-7179-748-0.
- [10] POMAHAČ, Richard. *Základy teorie veřejné správy*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2011. 267 s. ISBN 978-80-7380-330-8.

[11] POMAHAČ, Richard a kolektiv. *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck, 2012. 336 s. ISBN 978-80-7400-447-6.

[12] SCISKALOVÁ, Marie a Tomáš, GONGOL. *Veřejná správa*. Karviná: SLU OPF Karviná, 2006. 115 s. ISBN 80-7248-372-2.

[13] SCISKALOVÁ, Marie a Tomáš, GONGOL. *Základy správního práva a veřejné správy*, 2006. 199 s.

[14] WOKOUN, René a Pavel, MATES. *Management regionální politiky a reforma veřejné správy*. Praha: Linde, 2006. 351 s. ISBN 80-7201-608-3.

Elektronické dokumenty a jiné

[1] FILIPOVÁ, Štěpánka. *Müllerová: Plán pro zaměstnanost má 7 bodů za 7 miliard korun*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/14864/TZ_150313.pdf

[2] KADEČKA, Stanislav a Filip, RIGEL. *Výkon státní správy – kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2009. 19 s.

[3] KEBZA, Vladimír a Iva, ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření. (Informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.

[4] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR*. MPSV, 2011. Dostupné z:
www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

[5] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Rok existence Úřadu práce ČR*. Tisková zpráva. MPSV, duben 2012. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12721/tz_020412a.pdf

[6] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Úspory v oblasti ICT nelze zpochybnit*. Tisková zpráva. MPSV, 13. března 2012. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12618/tz_130312a.pdf

[7] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Zajištění ICT potřeb MPSV vyjde v součtu v následujících třech letech na tři miliardy korun, bez úsporných opatření by tato částka byla o víc než 1, 5 miliardy vyšší*. Tisková zpráva. MPSV, 18. března 2012. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12642/tz_190312a.pdf

[8] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. MVCR: *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. MVCR, 2008. [cit. 2012-05-04]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

[9] KOTRUSOVÁ, Miriam. *Reforma politiky zaměstnanosti v Německu*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>

[10] UCHYTILOVÁ, Irena. *Správa na úseku zaměstnanosti*. Brno, 2010. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Fakulta právnická, Katedra správní vědy a správního práva.

[11] UNITED NATIONS PUBLIC ADMINISTRATION NETWORK. UNPAN: *Czech Republic Public Administration Profile*. New. Dostupné z: unpan1.un.org/.../public/.../un/unpan023212.pdf

[12] ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY, MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Sociálna politika a zamestnanosť* [online]. 2004.

[cit. 2013-02-06]. ISSN 1336-5053. Dostupné z:

http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=1281

Internetové zdroje

[1] SYSTÉM ASPI. Dostupné z: <http://systemaspi.cz>

[2] ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Dopad sociální reformy* [online]. CMKOS [cit. 2013-03-11]. Dostupné z:

www.cmkos.cz/data/articles/down_3131.ppt

[3] INFORMAČNÍ CENTRUM VLÁDY, *Sociální reforma*. Dostupné z:

<http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>

[4] MACH, Jiří. *Na úřadech práce panuje chaos, frustrace i násilí* [online]. PRÁVO [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/293743-na-uradech-prace-panuje-chaos-frustrace-i-nasili.html>

[5] SOCIÁLNÍ REFORMA. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/>

[6] ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Pôsobnosť Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. UPSVAR [cit. 2013-02-27] Dostupné z: http://www.upsvar.sk/ustredie-psvr/posobnost-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=186012

[7] STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA. Oficiální portál města [online]. *Organizační změny v souvislosti se sociální reformou*. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.ostrava.cz/cs/o-meste/tiskove-zpravy/organizacni-zmeny-v-souvislosti-se-socialni-reformou>

[8] ŽÁRSKÝ, Martin. *SOCIÁLNÍ REFORMA I. Převod agend z obcí a krajů* [online]. Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů ČR, 2011. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://tajemnici.cz>

Zákony a jiné právní předpisy

[1] Vyhláška č. 424 ze dne 23. prosince 2011 o vzoru, náležitostech a provedení karty sociálních systémů, vzoru, náležitostech a provedení potvrzení o ztrátě, odcizení, poškození nebo zničení karty sociálních systémů a vzoru Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka. In: Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 147, s. 5490-5504. Dostupná také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6077>. ISSN 1211-1244.

[2] Zákon č. 2 ze dne 8. ledna 1969 o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. 1969, částka 1, s. 16-19. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1969/sb01-69.pdf>

[3] Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf> . ISSN 1211-11244.

[4] Zákon č. 433/2010 ze dne 15. prosince 2010 o státním rozpočtu České republiky na rok 2011. In: Sbírka zákonů České republiky. 2010, částka 150, s. 5634. Dostupný také z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakon_o_sr_59689.html. ISSN 1211-1244.

[5] Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 29, s. 778-798. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=14>. ISSN 1211-1244.

[6] Zákon č. 329 ze dne 13. října 2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 115, s. 3970-3994. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=5>. ISSN 1211-1244.

[7] Zákon č. 364 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. In Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 128, s. 4562-4576. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=4>.

ISSN 1211-1244.

[8] Zákon č. 365 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Sbírka zákonů České

republiky, 2011, částka 128, s. 4577-4605. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=4>.

ISSN 1211-1244.

[9] Zákon č. 366 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 128, s. 4606-4636. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=4>.

ISSN 1211-1244.

[10] Zákon č. 367 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 128, s. 4637-4651. Dostupný také z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=4>.

ISSN 1211-1244.

[11] Zákon č. 455 ze dne 14. prosince 2011 o státním rozpočtu České republiky na rok 2012. In: Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 156. s. 5977. Dostupný také z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakon_o_sr_66838.html. ISSN 1211-1244.

[12] Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánech štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Dostupné z:

http://www.employment.gov.sk/filemanager/dokumenty/ministerstvo/legislativa/pracovna_legislativa/453_2003.pdf

SEZNAM ZKRATEK


ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
ICT	Informační a komunikační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
SR	Slovenská republika
SS	Státní správa
ÚP	Úřad práce
VES	Veřejná správa

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO), má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2013


.....
jméno a příjmení studenta

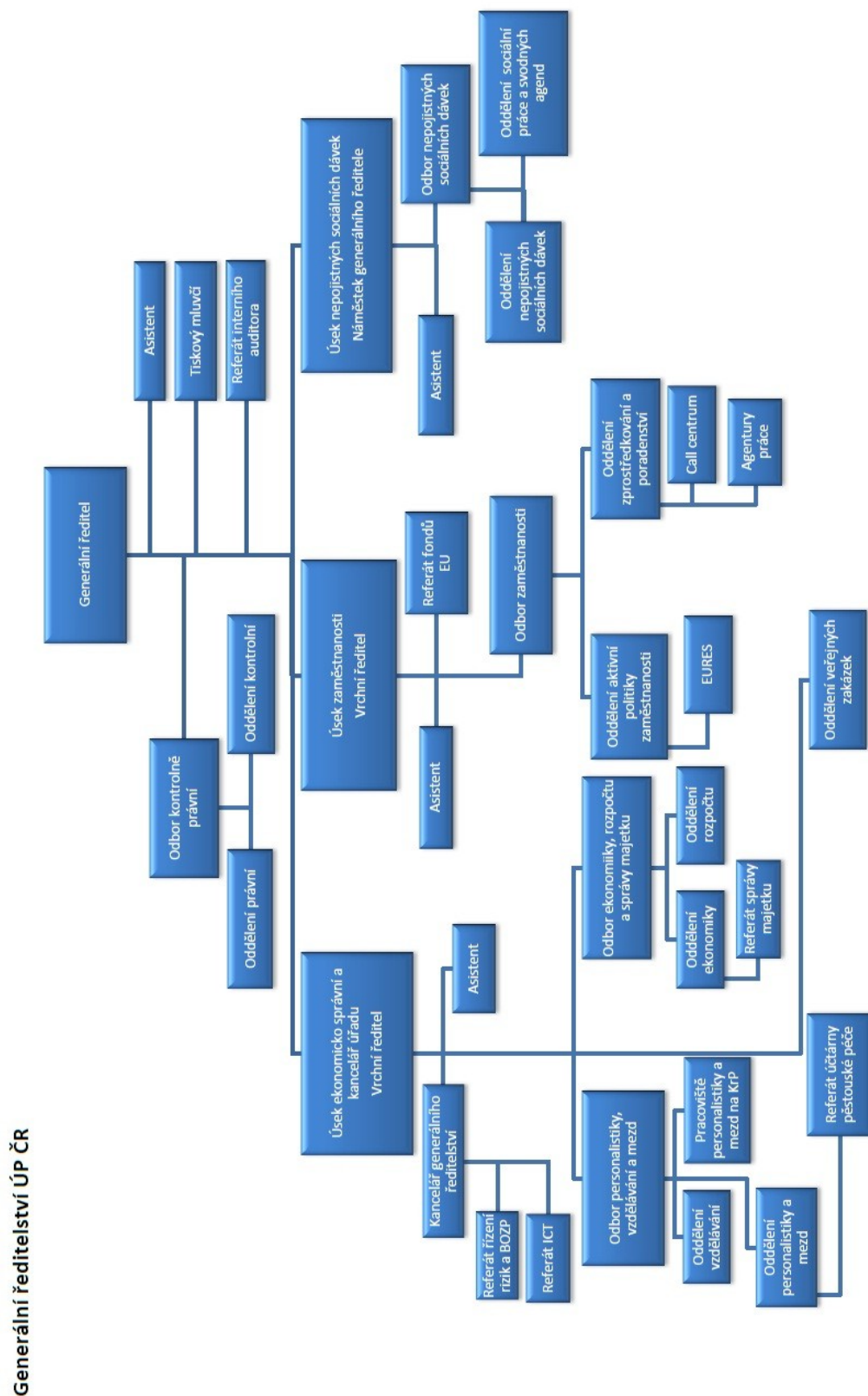
SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce České republiky

Příloha č. 2: Organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce České republiky

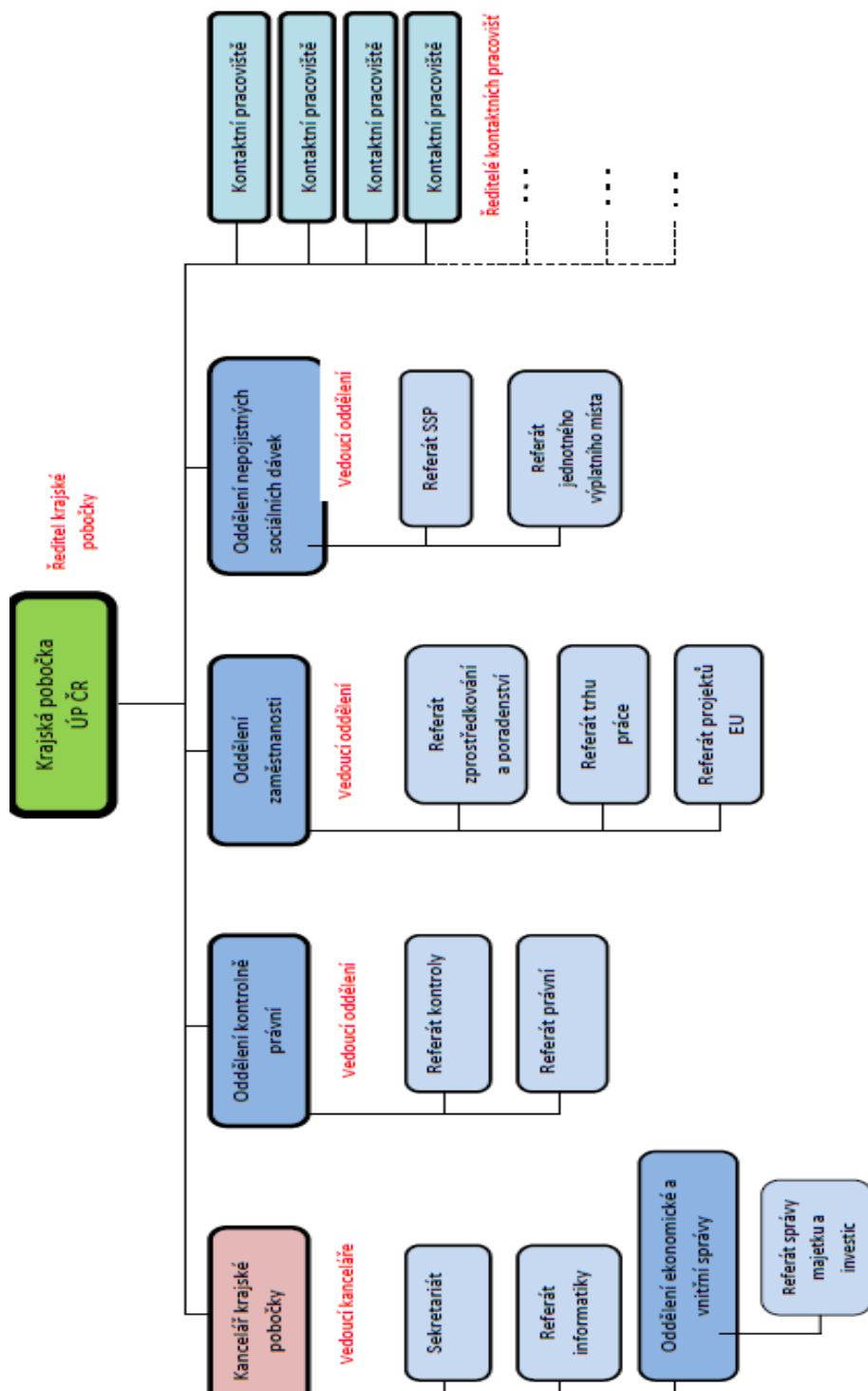
Příloha č. 3: Organizační struktura Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny

Příloha č. 1: Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce České republiky



Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva vnitra

Příloha č. 2: Organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce České republiky

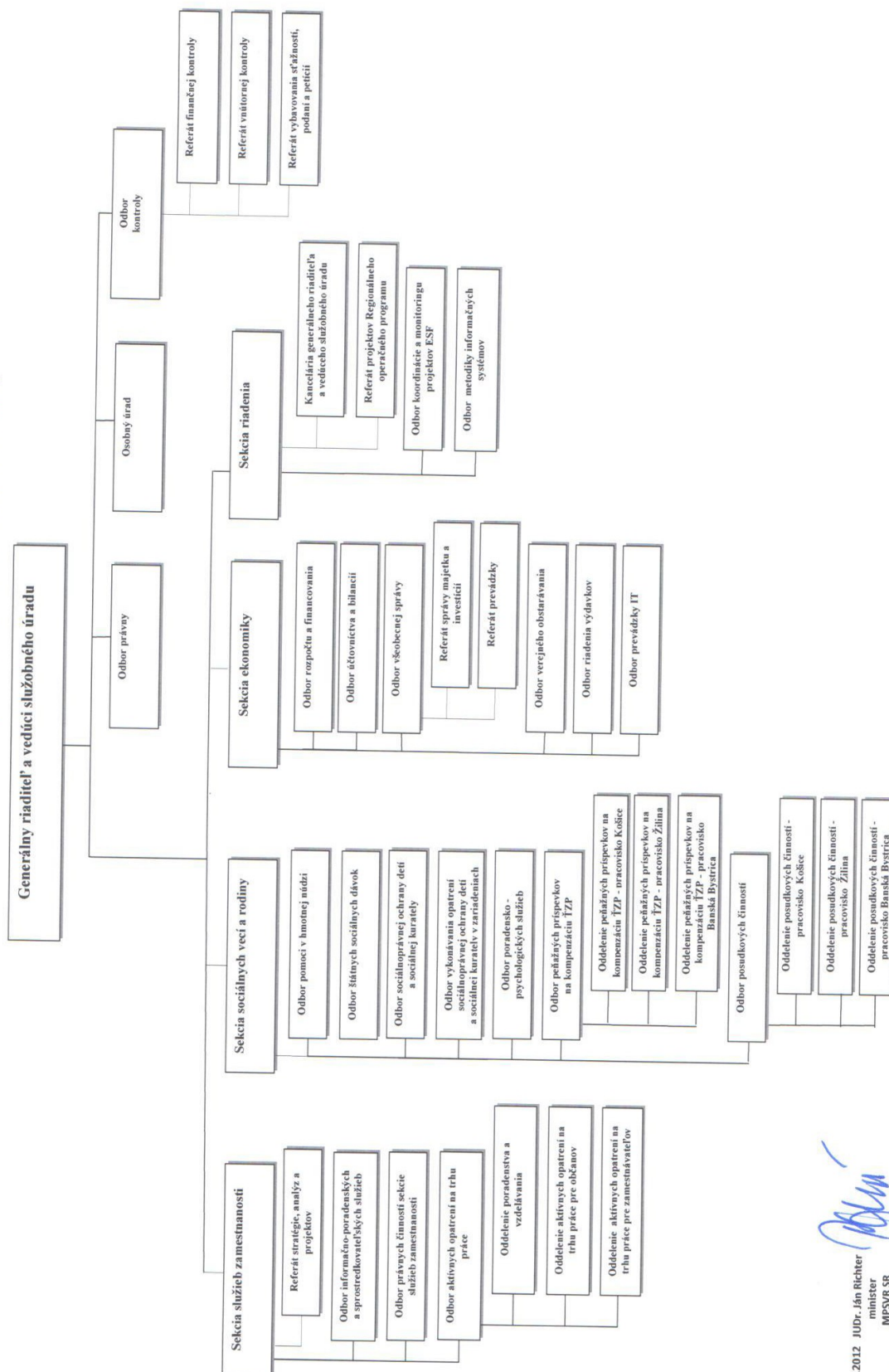


Zdroj: ŽÁRSKÝ, Martin. *SOCIÁLNÍ REFORMA I. Převod agend z obcí a krajů* [online]. Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů ČR, 2011. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://tajemnici.cz>

Příloha č. 3: Organizační struktura Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny

Příloha č. 1

Schéma organizační struktury Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny



Schválil: 30.5.2012 JUDr. Ján Richter
minister
MPSVR SR

Účinnost: 1.6.2012